www.kead.or.kr 한국장애인고용공단

정책연구 2025-03

본 보고서의 우측 상단에는 시각장애인을 위한 음성변환용 바코드 보이스아이(VOICEYE)가 실려 있습니다.

장애인 근로자 육아휴직 현황 및 지원방안 연구

심진예 · 이수련

한국장애인고용공단 고용개발원

집 필 진
· 책임연구자 : 심진예 (한국장애인고용공단 고용개발원 선임연구위원)
· 공동연구자 : 이수련 (미국 케네소 주립대학 경제학부 교수)

자문위원
(가나다순)
전광석 (연세대학교 법학전문대학원 명예교수)
정성미 (한국여성정책연구원 연구위원)
최문정 (돌봄사회연구소 소장)

www.kead.or.kr 한국장애인고용공단

머리말

우리 사회는 저출산 심화와 더불어 일·가정 양립을 보장하는 것이 중요한 정책과제로 부상하고 있으며, 장애인 근로자에게는 안정적인 고용유지와 가족 돌봄권 보장이 동시에 이뤄져야 한다는 요구가 커지고 있습니다. 그럼에도 현행 장애인고용부담금 제도하에서는 장애인 근로자가 육아휴직을 사용하면 사업주에게 부담금이 부과되어, 일·가정 양립 정책과 장애인의무고용제도 간에 구조적인 충돌이 발생한다는 지적이 제기되어 왔습니다. 이러한 제도적 환경은 사업주가 육아휴직 가능성이 있는 장애인 고용을 회피하거나, 장애인 근로자 스스로 육아휴직 사용을 주저하게 만드는 요인으로 작용할 우려가 있으며, 결과적으로 장애인 고용 확대와 권리 보장을 저해할 수 있습니다.

이에 본 연구는 장애인 근로자의 육아휴직 현황을 체계적으로 파악하고, 육아휴직 사용과 연계된 장애인고용부담금 발생 실태 및 향후 추이를 분석함으로써 제도 개선의 근거를 마련하고 있습니다. 아울러, 육아휴직 부담금 감면제도 도입의 정책 근거와 합리적인 제도 설계 방안을 함께 모색하고 있어 정책적 가치가 높다고 판단된다.

본 연구가 장애인 의무고용 정책과 저출산·일·가정 양립 정책이 상호 충돌이 아닌 상호보완적으로 작동할 수 있도록 제도 정합성을 높이는 데 기여하기를 기대합니다. 아울러 방대한 행정자료 제공과 검토에 협조해 주신 관계 부처와 유관기관 및 분석과 자문에 참여해 주신 모든 실무자와 전문가분들께 깊이 감사드립니다.

2025년 12월

한국장애인고용공단 고용개발원

원장 **최 종 철**

한국장애인고용공단
www.kead.or.kr

목 차

Abstract ····· 1

연구요약 ····· 3

제 1 장 서 론 ····· 9

제1절 연구 필요성 및 목적 ····· 9

제2절 선행연구 검토 ····· 13

1. 장애인고용부담금 연구 ····· 13
2. 육아휴직 부담금 감면 연구 ····· 14
3. 장애인 육아휴직 관련 연구 ····· 17

제3절 연구 내용 및 방법 ····· 20

1. 장애인 근로자 육아휴직 실태 분석 ····· 20
2. 육아휴직 부담금 발생 실태 분석 ····· 21
3. 장애인 육아휴직 부담금 추계 분석 ····· 22

제 2 장 육아휴직 및 장애인고용부담금 제도 검토 ····· 27

제1절 육아휴직제도 ····· 27

1. 목적 및 변천 ····· 27
2. 육아휴직 근로자 사업주 지원 ····· 32

제2절 장애인고용부담금제도 ····· 35
1. 목적 ····· 35
2. 부과 대상 및 산정방식 ····· 36
3. 부담금 감면제도 ····· 40
제3절 육아휴직 부담금 부과 제도 검토 ····· 41
1. 현행 방식 ····· 41
2. 제도개선 노력 ····· 44

제 3 장 장애인 근로자 육아휴직 실태 ····· 51
제1절 장애인 육아휴직 인원 및 현황 ····· 51
1. 육아휴직 인원 ····· 51
2. 육아휴직 사용 현황 ····· 52
제2절 장애인 육아휴직 근로자 현황 ····· 55
1. 인적·장애적 특성 ····· 55
2. 가임기 장애인 특성 ····· 59
제3절 장애인 육아휴직자 사업체 현황 ····· 69
1. 기관유형 ····· 69
2. 사업체 특성 ····· 69
3. 의무고용 이행률 ····· 77

제 4 장 장애인 육아휴직 부담금 실태 및 추계 ····· 83
제1절 장애인 육아휴직 부담금 발생 현황 ····· 83
1. 육아휴직 부담금 사업체 현황 ····· 83
2. 육아휴직 부담금 규모 ····· 88

한국장애인고용공단
www.kead.or.kr

제2절 장애인 육아휴직 부담금 추계 분석 ····· 96
1. 장애인 근로자의 육아휴직 행태 ····· 96
2. 향후 장애인 근로자의 육아휴직 규모 추정 ····· 99
3. 육아휴직에 따른 장애인 고용부담금 추계 ····· 101

제5장 결 론 ····· 107

제1절 육아휴직 부담금 제도개선안 ····· 107
1. 부담금 감면제도 도입의 필요성 ····· 107
2. 감면제도 도입안 ····· 114

제2절 요약 및 제언 ····· 125
1. 요약 및 결과 ····· 125
2. 정책제언 ····· 130

참고문헌 ····· 135

표목차

〈표 1- 1〉 장애인 근로자 육아휴직 제공을 위한 유형별 감면액 ····· 15
〈표 1- 2〉 장애인 육아휴직 실태 분석 내용 ····· 21
〈표 1- 3〉 육아휴직 부담금 발생 실태 분석 내용 ····· 22
〈표 2- 1〉 육아휴직제도 주요 변화 연혁 ····· 30
〈표 2- 2〉 육아휴직 사업주 지원제도 1(우선지원대상기업 기준, 2025년 기준) · 33
〈표 2- 3〉 육아휴직 사업주 지원제도 2(우선지원대상기업 기준, 2025년) ····· 34
〈표 2- 4〉 장애인 의무고용률 변화 ····· 37
〈표 2- 5〉 2025년 부담기초액 ····· 38
〈표 2- 6〉 부문별 장애인 고용부담금 발생 현황 ····· 39
〈표 2- 7〉 고용부담금 감면 총괄 현황 ····· 41
〈표 2- 8〉 상시근로자 수 산정을 위한 임금지급의 기초일수 산입기준 ····· 43
〈표 2- 9〉 법개정 발의 내역 ····· 45
〈표 2-10〉 의원안별 장애인고용법 일부개정법률안 신구조문 대비표 ····· 45
〈표 2-11〉 장애인고용촉진 및 직업재활법 개정안 ····· 48
〈표 3- 1〉 장애인 근로자 육아휴직 인원 ····· 52
〈표 3- 2〉 전체 육아휴직자 규모 및 장애인 육아휴직자 비중 ····· 52
〈표 3- 3〉 장애인 육아휴직 기간 ····· 53
〈표 3- 4〉 기관유형별 평균 장애인 육아휴직 기간 ····· 54
〈표 3- 5〉 장애인 육아휴직 사용횟수 ····· 54
〈표 3- 6〉 1자녀 부모의 육아휴직 사용횟수 비율(2014~2023년 전 기간) ····· 55
〈표 3- 7〉 인적 특성별 장애인 육아휴직 ····· 56
〈표 3- 8〉 성별 전체 육아휴직 ····· 56
〈표 3- 9〉 연령대별 전체 육아휴직 ····· 57

한국장애인고용공단
www.kead.or.kr

〈표 3-10〉 장애정도별 장애인 육아휴직 ····· 57
〈표 3-11〉 장애유형별 장애인 육아휴직 ····· 58
〈표 3-12〉 등록장애인 연령별 성별 분포(2024년) ····· 60
〈표 3-13〉 전체 및 장애인의 성별 인구 현황 ····· 61
〈표 3-14〉 15~49세 장애인 장애유형별 성별 분포(2024년) ····· 62
〈표 3-15〉 전체 및 가임기 장애인의 결혼상태 ····· 63
〈표 3-16〉 장애유형별 결혼상태(15~49세) ····· 64
〈표 3-17〉 장애인 성별 자녀 유무 ····· 64
〈표 3-18〉 장애인 성별 결혼하지 않은 주된 이유 ····· 65
〈표 3-19〉 전체 인구 및 장애인 성별 취업자수 및 고용률(2024년) ····· 66
〈표 3-20〉 장애인 임금근로자 성별 사업체 규모(15~49세) ····· 67
〈표 3-21〉 장애인 성별 종사상 지위 ····· 68
〈표 3-22〉 사업체 기관유형별 장애인 육아휴직 ····· 69
〈표 3-23〉 사업체 규모별 장애인 육아휴직 ····· 70
〈표 3-24〉 장애인 고용의무 민간기업 장애인 근로자 현황(2024년) ····· 71
〈표 3-25〉 사업체 규모별 전체 육아휴직 ····· 71
〈표 3-26〉 대기업 집단 여부별 장애인 육아휴직 ····· 72
〈표 3-27〉 산업별 장애인 육아휴직 ····· 73
〈표 3-28〉 산업별 전체 육아휴직 ····· 74
〈표 3-29〉 시도별 장애인 육아휴직 ····· 75
〈표 3-30〉 시도별 전체 육아휴직 ····· 76
〈표 3-31〉 장애인고용률 구간대별 육아휴직 사업체-전체 ····· 78
〈표 3-32〉 장애인고용률 구간대별 육아휴직 사업체-전체-민간기업 ····· 79
〈표 3-33〉 장애인고용률 구간대별 육아휴직 사업체-전체-공공기관 ····· 80
〈표 3-34〉 장애인고용률 구간대별 육아휴직 사업체-전체-국가및지자체 ····· 81
〈표 4- 1〉 기관유형별 육아휴직 부담금 발생 사업체(2022년) ····· 84
〈표 4- 2〉 기관유형별 육아휴직 부담금 발생 사업체(2023년) ····· 85

〈표 4- 3〉 기관유형별 육아휴직 부담금 발생 사업체(2024년) ····· 85
〈표 4- 4〉 기관유형별 전체 및 육아휴직 부담금 발생 사업체(2022~2024) ····· 86
〈표 4- 5〉 사업체 규모별 육아휴직 부담금 사업체-민간기업 ····· 87
〈표 4- 6〉 사업체 규모별 전체 및 육아휴직 부담금 사업체-민간기업 ····· 88
〈표 4- 7〉 기관유형별 육아휴직 부담금 발생 규모(2022년) ····· 89
〈표 4- 8〉 기관유형별 육아휴직 부담금 발생 규모(2023년) ····· 89
〈표 4- 9〉 기관유형별 육아휴직 부담금 발생 규모(2024년) ····· 90
〈표 4-10〉 기관유형별 전체 및 육아휴직 부담금 발생 규모(2022~2024) ····· 91
〈표 4-11〉 기관유형별 육아휴직 부담금 요약(2022~2024) ····· 92
〈표 4-12〉 육아휴직 부담금 규모별 사업체-민간기업 ····· 93
〈표 4-13〉 육아휴직 부담금 규모별 사업체-공공기관 ····· 94
〈표 4-14〉 육아휴직 부담금 규모별 사업체-국가및지자체 ····· 95
〈표 4-15〉 변수별 추정에 활용된 밴드위스 ····· 96
〈표 4-16〉 추정 결과 ····· 97
〈표 4-17〉 강건성 검사: 광역시 더미를 활용한 추정에 사용된 밴드위스 ····· 98
〈표 4-18〉 강건성 검사: 추정 결과 ····· 98
〈표 4-19〉 장애인 육아휴직 규모 추계 ····· 100
〈표 4-20〉 육아휴직 장애인으로 인해 발생하는 추가 고용부담금 추정액 ····· 105
〈표 5- 1〉 부담기초액 연동형 감면제도 연간 감면총액 추계 결과 ····· 119
〈표 5- 2〉 부담기초액 고정형 감면제도 연간 감면총액 추계 결과 ····· 122
〈표 5- 3〉 육아휴직 부담금 감면방식 비교 ····· 124

한국장애인고용공단
www.kead.or.kr

그림목차

[그림 1-1] 연령과 성별에 따른 장애인 육아휴직 비율 ····· 24
[그림 1-2] 경증 장애인의 연령과 성별에 따른 육아휴직 비율 ····· 25
[그림 1-3] 중증 장애인의 연령과 성별에 따른 육아휴직 비율 ····· 25
[그림 1-4] 연구 추진 체계 ····· 26
[그림 4-1] 장애인 육아휴직 규모 예상 추세 ····· 100
[그림 4-2] 기업의 장애인 고용비율 분포 ····· 102
[그림 4-3] 의무고용량 대비 기업의 장애인 고용량 분포 ····· 102
[그림 4-4] 고용 규모 별 육아휴직 장애인 추정치 ····· 103
[그림 4-5] 고용인원 중 장애인 육아휴직 비율 분포 ····· 104
[그림 4-6] 의무고용 미달 기업이 고용하고 있는 장애인 육아휴직 근로자 ····· 104

www.kead.or.kr 한국장애인고용공단

Abstract

A Study on the Current Status of Parental Leave among Workers with Disability and Support Measures in Korea

Sim, Jin-ye
(Research Fellow, Employment Development Institution, KEAD)
Serena Rhee
(Professor of Economics, Kennesaw State University)

The purpose of this study is to examine the current status of parental leave taken by workers with disabilities in Korea and to assess the feasibility and design options of introducing a contribution reduction scheme for the disability employment levy that arises when these workers use parental leave. To this end, we analyze the scale and patterns of parental leave use by workers with disabilities, along with the characteristics of these workers and their employing establishments, focusing on private firms with 50 or more employees and public institutions and government bodies that are subject to the disability employment quota. We then investigate the incidence, scale, and distribution of levy payments attributable to parental leave among establishments with 100 or more employees, and estimate the future size of such payments using non-parametric projections based on administrative records of workers with disabilities, firm-level employment rates, and demographic changes. Finally, we review the institutional logic for levy

reduction, relevant legislative proposals, and alternative reduction schemes in order to derive reasonable directions for system redesign.

The analysis shows that workers with disabilities account for only about 0.4% of all parental leave users, and that their average leave duration is shorter than that of the general workforce, particularly among women. Parental leave by workers with disabilities is highly concentrated in large enterprises with 300 or more employees, revealing significant gaps in access by firm size. Levy payments due to parental leave are also concentrated in large firms, amounting to about 10.1 billion KRW in 2022 and around 3 billion KRW per year thereafter, corresponding to roughly 0.5–1.0% of total disability employment levy revenue, with the annual burden projected to remain at a similar level over the next six years. The study argues that imposing the levy in cases of parental leave undermines both employers' incentives to hire and retain workers with disabilities and the original purpose of the levy system, and may discourage the exercise of workers' rights to work–family balance. On this basis, we propose introducing a statutory reduction mechanism for levy amounts associated with parental leave, and compare a rate-linked reduction scheme with a fixed-amount reduction scheme in terms of equity, fiscal predictability, and administrative feasibility. We conclude that a fixed-amount reduction is more appropriate at the initial stage to ensure budgetary control and ease of operation, while a shift to a rate-linked scheme may be considered once the system has been stabilized.

key words: workers with disabilities, parental leave, disability employment levy, work–family balance, levy reduction scheme

한국장애인고용공단
www.kead.or.kr

연구요약

본 연구는 육아휴직을 사용한 장애인 근로자가 근로하는 사업주에게 부담금을 부과하는 현행 제도가 일·가정 균형 정책과 상충되는 문제점에 주목하였다. 이에 따라 장애인 근로자의 육아휴직 현황과 육아휴직 부담금 감면제도 도입의 타당성을 검토하고, 합리적인 제도개선 방향성을 제시하는 데에 목적을 두고 있다. 이를 통해 사업주가 육아휴직 가능성이 있는 장애인 고용을 기피하거나, 장애인 근로자의 육아휴직 사용을 위축시키지 않도록 제도적 여건을 마련함으로써 장애인의무고용률 준수와 일·가정 양립을 동시에 실현할 수 있는 기반을 마련하는 데 기여고자 하였다.

연구방법은 다음과 같다. 첫째, 장애인 육아휴직 실태를 분석하였다. 이를 위해 육아휴직 장애인 근로자의 규모 및 육아휴직 사용 현황, 장애인 육아휴직 근로자 및 사업체의 현황과 특성을 분석하였다. 분석대상은 장애인고용의무가 있는 50인 이상 민간기업, 공공기관, 국가 및 지방자치단체 중 비공무원을 고용한 기관이다. 둘째, 육아휴직으로 인한 부담금 발생 실태 및 향후 추계치를 분석하였다. 이를 위해 100인 이상 장애인고용의무 사업체 중 부담금이 실제 발생한 사업체 명부를 확보하여, 육아휴직으로 인해 부담금이 발생한 사업체 규모와 그 특성을 살펴보았다. 또한, 장애인 육아휴직 부담금의 규모, 전체 장애인고용부담금 중 육아휴직 부담금이 차지하는 비중 등을 검토하였으며, 향후 발생될 장애인 육아휴직 부담금 규모를 추계하였다.

첫째, 장애인 육아휴직 실태의 분석 결과 및 시사점은 다음과 같다.

(장애인 육아휴직 사용 인원) 2022년 장애인 육아휴직 사용 연인원은 952명, 중복을 제외한 실인원은 875명(전체 장애인 근로자 대비 0.4%)으로 나타났다. 2023년은 939명(0.41%), 2024년 975명(0.40%)으로 장애인 육아휴직자는 전체 육아휴직자의 약 0.4% 수준이다.

(장애인 육아휴직 사용 현황) 전체 근로자의 평균 육아휴직 사용기간은 8.8개월인 반면, 장애인은 7.7개월로 다소 짧았다. 특히 여성의 경우, 전체 평균 9.4개월 대비 장애여성은 평균 8.4개월로 격차가 뚜렷했다. 남성은 전체 인구 7.6개월, 장애인 7.4개월로 큰 차이가 없었다. 또한 육아휴직을 2회 이상 사용하는 비율은 전체 근로자 18.9%에 비해 장애인은 8.1%(2024년 기준)에 불과하였다.

(장애인 육아휴직 근로자 현황 및 특성) 장애유형별로는 지체, 시각, 청각 장애인 순으로 많았으며, 경증장애가 82.6%, 중증장애가 17.5%를 차지하였다. 주목할 점은 남성 장애인 육아휴직자 비중(약 70%)이 여성의 2배에 이른다는 것이다. 이는 전체 근로자 중 여성 비율(약 70%)과 대조된다. 추가 분석 결과, 가임기 장애여성 인구가 장애남성의 1/3수준에 불과하며, 그중 상당수가 지적장애인으로 미혼 비율이 94.1%에 달하며, 결혼을 선호하지도 않는 것으로 나타났다. 장애여성의 취업자 수 또한 장애남성의 1/3(5만3천명)에 그쳤다. 장애여성의 낮은 고용률(32.5%)과 높은 비정규직 비중 역시 성별 간 육아휴직자 비중 격차에 영향을 미치는 것으로 판단된다.

(장애인 육아휴직 사업체 현황 및 특성) 육아휴직을 사용한 장애인 근로자의 80% 이상이 300인 이상 사업체에서 근무하고 있으며, 이 중 1000인 이상 사업체 비중이 65%로 나타났다. 이는 전체 근로자 기준(300인 이상이 60% 수준)보다 20%포인트 높은 수치로 장애인 육아휴직자의 대기업 비중은 상당히 높다. 이러한 결과는 대기업 근로환경에서 장애인 육아휴직 사용이 용이하며, 장애인 근로자의 사업체 규모에 따른 육아휴직 접근성 격차가 구조적으로 존재함을 보여준다.

한국장애인고용공단
www.kead.or.kr

둘째, 육아휴직 부담금 발생 실태와 향후 추계의 분석결과 및 시사점은 다음과 같다.

(육아휴직 부담금 사업체 규모) 육아휴직 근로자가 근무하는 상시근로자 100인 이상 사업체는 약 500개소이며, 이 중 절반 이상에서 육아휴직 부담금이 발생하였다. 그중 육아휴직으로 인해 부담금 사업체로 전환된 비율은 3.7%~6.9%, 전체 부담금 사업체 대비 약 4% 수준이다.
(육아휴직 사업체 특성) 육아휴직 부담금이 발생한 80%가량이 300인 이상, 절반은 1000인 이상 규모였다. 이는 장애인 육아휴직자가 집중된 대기업에서 부담금 발생 또한 집중되고 있음을 보여준다.
(육아휴직 부담금 규모) 2022년 육아휴직 부담금은 101억 원, 2023년~2024년에는 30억 대로 감소하였다. 2024년 기준 사업체당 평균 육아휴직 부담금은 1,310만 원이며, 공공기관 1,450만 원, 국가및지자체 1,650만 원, 민간기업 1,260만 원으로 나타났다. 육아휴직 부담금은 전체 장애인고용부담금의 0.5~1.0%의 수준이다. 공공기관 및 국가및지자체는 '1천~3천만 원 미만' 구간이, 민간기업은 '200~500만 원 미만' 및 '500~천만 원 미만' 등의 구간이 주를 이뤘다.
(육아휴직 부담금 추계) 2022년부터 2024년까지 3개년간 장애인 육아휴직 근로자 명부를 확보하여 성별, 연령, 지역, 연도에 대한 변수를 활용해 비모수 추정을 통해 육아휴직 비율 및 육아휴직자 규모를 추정하였다. 이를 토대로 기업이 부담하는 장애인고용부담금 규모를 추계하였다. 이를 위해 2020년부터 2024년까지의 고용부담금DB를 사용하여 기업별 장애인 고용률을 계산하고, 고용된 장애인의 연령 및 성별 특성을 활용하여 기업 단위의 육아휴직 장애인 근로자의 수를 추산하였다. 이후 향후 인구 구조변화에 따른 육아휴직 규모를 가중하여 육아휴직 부담금의 변화를 추정하였다. 계산 결과, 2020~2024년 기간 동안 사업체가 부담한 장애인고용부담금은 연평균 약 48.8억 원으로 추정되었으며, 향후 6년간 이와 유사한 수준으로 유지될 것으로 전망되었다.

셋째, 육아휴직 부담금 감면 논리 및 감면제도 설계에 관한 연구결과는 다음과 같다.

(감면 논리) 육아휴직 부담금 부과는 결과적으로 사업주의 장애인 고용 및 고용유지 동기를 약화시킴으로 장애인고용부담금 제도의 본래 취지를 훼손하고 있다. 또한, 장애인 육아휴직 사용은 기업에 불리하다는 왜곡된 인식이 사회에 확산될 수 있으며, 이에 따라 장애인 근로자의 육아휴직 사용을 제한할 수 있으므로 장애인 근로자의 권리보장 차원에서 감면제도 도입이 필요하다. 정부 정책 간 충돌을 해소하기 위한 정책 조정의 차원에서도 제도개선이 필요한데 육아휴직 부담금 감면제도를 도입해 기업의 부담금 리스크를 상쇄시킴으로써 장애인 고용정책과 저출산 대응 정책이 상호보완적으로 작동하도록 제도 정합성을 제고하는 것이 필요하다.
(법 개정) 장애인 근로자의 고용유지와 일·가정 양립을 지원하고, 사업주에게 부과되는 재정적 부담을 경감시키기 위하여 일정 범위 내에서 부담금을 감면할 수 있도록 관련 규정을 신설하는 법 개정이 필요하다. 법 개정은 최근 조정식 의원이 2023년에 발의한 개정안을 준용할 수 있을 것이다. 해당 개정안에는 산전후휴가, 육아휴직, 육아기 단축근무 등으로 인한 임금 지급의 기초일수가 누락되는 경우를 모두 포괄시킬 필요가 있다. 일본의 육아휴직자를 상용고용노동자로 인정하는 사례도 참고할 수 있다.
(연동형·고정형 부담금 감면제도) 육아휴직 부담금 감면제도로서 연동형 감면제도는 장애인고용률에 따라 변동하는 부담기초액에 연동되는 방식으로 육아휴직 부담금 전액을 감면한다는 점에서 정책적 메시지를 명확히 전달할 수 있으나 장애인 고용률이 낮아질수록 부담금 감면액이 커지는 역진성 문제가 존재한다. 고정형 감면제도는 고용률과 무관하게 정액을 차감하는 감면제도로 동일 사유에 따른 동일 감면 원칙이 적용될 수 있다.

www.kead.or.kr 한국장애인고용공단

(제도 비교) 재정적 측면에서 연동형제도는 감면액 증가 요인을 예측하기 어려운 반면에 고정형 제도는 예측가능성과 통제력이 높다. 따라서 제도 초기에는 고정형제도를 도입하는 것이 합리적이며, 제도 정착 이후 고정형 제도를 도입하는 것이 바람직하다고 판단된다. 사업주 측면에서 수용성을 비교하면, 장애인고용률이 낮을수록 연동형제도를 선호할 수 있으나 행정처리 용이성, 연간 재정계획의 예측가능성의 측면에서는 고정형 제도의 선호도가 높을 수 있다. 육아휴직 부담금 제도가 대기업에 집중되어 발생되므로 감면제도 도입으로 인해 가장 큰 금액 효과를 누리는 집단은 대기업이 될 가능성이 높으며 행정적 부담을 감내할 수 있으므로 연동형제도에 대한 선호도가 높을 가능성이 크다.

www.kead.or.kr 한국장애인고용공단

제 1 장
서 론

제1절 연구 필요성 및 목적

우리나라는 사회적 취약계층인 장애인의 고용을 촉진하고 사회통합을 위해 1990년 장애인고용의무제도를 도입하였으며, 장애인 고용의무를 이행시키기 위한 행정적 수단으로 장애인 고용 부담금 제도를 운영하고 있다. 장애인 고용 부담금 제도는 장애인고용의무제도의 실효성을 확보하고, 장애인을 고용한 사업주와 미고용 사업주 간 장애인고용에 따른 경제적 부담을 평등하게 조정하는 것이 그 목적이며, 현재 상시근로자를 100명 이상 고용하고 있는 국가 및 지방자치단체, 공공기관 및 민간기업 중 장애인 의무고용률 미만으로 장애인을 고용한 사업주에게 부과하고 있다.

현행 장애인 고용 부담금(이하 부담금)은 사업주가 의무고용률에 따라 고용하여야 하는 장애인 총수에서 매월 상시 고용하고 있는 장애인 수를 뺀 수에 부담기초액을 곱한 금액의 연간 합계액으로 도출된다. 부담기초액은 장애인고용으로 인해 매월 소요되는 추가비용의 평균액을 기초로 최저임금액의 60% 이상의 범위에서 고용부 장관이 정하여 고시한다. 장애인 고용률에 따라 부담기초액의 2분의 1 이내의 범위에서 가산할 수 있으며 장애인을 한 명도 고용하지 않은 경우에는 최저임금액을 부과한다.

현행법령에서는 임금지급의 기초일수가 월 16일 이상인 근로자를 고용부담금 산정 대상의 상시근로자 수로 집계하고 사업주의 사정 등으로 인한 무급기

간, 육아휴직기간, 예측할 수 없는 사유로 인한 휴직 등은 임금지급의 기초일수에서 제외하고 있다. 이는 사업주의 유급지원 기간만을 고용기간으로 인정해 장애인 고용의무를 합리적으로 부담하기 위한 목적이라 볼 수 있다. 그러나 이러한 취지에도 불구하고 장애인 근로자가 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」상 육아휴직이나 육아기 근로시간 단축을 실시할 경우 해당 사업주가 장애인 의무고용률을 준수하지 못하게 되거나 추가로 부담금을 납부하게 되어 육아휴직 등의 가능성이 있는 장애인의 고용을 회피할 요인으로 작용할 우려가 있다는 문제점이 제기되어 왔다.

우리나라는 일·가정양립(work and Family balance) 지원 정책을 수립해 남녀 근로자가 경제활동에 참가하는 과정에서 발생할 수 있는 직장생활과 가정생활의 충돌을 완화시키고자 노력하고 있다. 2005년 「저출산·고령사회기본법」이 제정되고, 2006년 처음으로 시행된 저출산·고령사회 기본계획에 일·가정 양립 정책이 포함되었으며, 2007년 「남녀고용평등」이 「남녀 고용평등 및 일·가정 양립 지원에 관한 법률」로 개정되면서 일·가정 양립 지원제도가 본격적으로 시행되게 되었다.[1] 정책의 목표는 일차적으로 여성의 경력 단절을 방지하여 고용을 촉진하는 것이지만 성별 구별 없이 모든 근로자의 일·가정 양립 환경을 보장하는 것이 궁극적인 목표이다. 한국의 노동시장에서 여성이 혼인, 임신과 출산, 자녀 양육과 같은 생애사적 사건을 계기로 노동시장을 이탈하는 문제를 고려하면 이 정책의 중요성은 매우 중요하다고 할 수 있으며, 대표적인 정책으로 출산전후휴가제도, 육아휴직제도, 근로시간 유연화 관련 제도를 들 수 있다.

육아휴직 제도는 대다수 선진국과 우리나라에서 대표적인 저출산 정책이자 근로자의 일·가정 양립 지원을 위한 정책으로 추진되고 있다. 남녀고용평등법의 입법 목적을 달성하기 위해 1988년 처음으로 도입됐으며, 2020년부터 동시 육아휴직 허용, 2021년 임신 중 육아휴직 허용, 2026년 6+6 육아휴직제 도입에 이르

1) 고용노동부의 '일·가정양립' 정책은 최근에 일과 생활의 균형이라는 '일·생활균형'의 프레임으로 확대 개편되고 있다.

한국장애인고용공단
www.kead.or.kr

기까지 약 30년 동안 상당한 개선을 거듭해 왔다. 특히, 저출산 문제가 심각해지는 것과 연계해 육아휴직의 실효성 제고 노력이 모색되고 있으며, 다수의 선행연구에서는 본 제도가 저출산 현상을 타개할 수 있는 대책 중에서 가장 핵심적인 제도로 평가하고 있다(김태홍, 2009; 김태홍·홍승아·유연규·임희정·강민정, 2009; 김인경, 2017; 박종서, 2017; 곽은혜·김민희, 2023). 육아휴직자 수는 2015년 8만7,339명에서 2024년 13만2,535명으로 51.7%포인트 증가해 역대 최고 수치를 기록했으며, 남성 육아휴직 사용 비율은 최초로 30%를 넘어섰다.[2] 고용노동부는 일·가정양립을 위한 정책 일환으로 2025년 육아지원제도를 대폭 개편해 육아휴직 기간 연장, 급여 상향, 배우자 출산휴가 확대, 근로시간 단축 제도를 확대시켰으며, 대체인력 인건비 및 동료업무분담 지원금도 확대시킴으로써 사업주의 부담을 줄여서 일·육아 균형을 촉진하고 있다.[3]

이 가운데 장애인 근로자의 육아휴직으로 인해 사업주에게 불리한 조치를 내리는 현행 장애인고용 부담금 제도는 일·가정 양립 및 저출산 극복을 위한 정부 정책과 상충되므로 개선이 필요하다는 의견이 꾸준히 제기되어왔다. 육아휴직 부담금 부과는 육아휴직 가능성이 높은 장애인 또는 여성 장애인의 고용촉진을 오히려 저해할 것이 예상되므로 제도개선을 위한 검토가 필요한 상황이라 할 수 있다. 2024년 국민권익위원회는 장애인 근로자의 육아휴직을 보장하고, 사업주의 부담을 완화하기 위하여 장애인 근로자의 육아휴직 시 사업주의 고용부담금 납부 의무를 완화하는 방안을 마련하는 것이 바람직하다는 판단을 내린 바 있다.[4] 또한, 21대 국회에서도 부담금 납부 의무를 규율하고 있는 제33조를 일부 개정하는 것을 골자로 세 건의 장애인고용법 일부개정법률안을 발의하였으며[5], 22대 국회에서도 동일한 개정안을 발의한 상태이다.[6] 정부는 올해 초 '국

2) 고용노동부 보도자료 "지난해 육아휴직 132,535명으로 역대 최고, 남성 사용 비율 최초로 30% 넘어"(2025.2.23.)

3) 고용노동부 보도자료 "고용노동부, 2025년부터 이렇게 달라집니다"(2024.12.31.)

4) 국민권익위원회 의결(제2024-1 소위 22-복 01호, 장애인 근로자 육아휴직 시 고용부담금 납부 이의, 2024.7.22.).

민불편 민생규제 개선방안' 4대 분야 총 38건을 발표했으며, 이 중 하나로 장애인 근로자 육아휴직 시 의무고용률 산정 제외에 따른 불이익을 개선 과제로 확정해 추진하겠다고 예고하였으므로 육아휴직 부담금제도 개선에 관해선 민간과 정부 모두 합의를 이뤄낸 상황이라고 할 수 있다.[7]

이에 본 연구는 육아휴직 장애인 근로자가 근로하는 사업주에 대해 부담금을 부과하는 현행 방식이 일·가정 균형 정책과 상충되는 문제점에 주목해 장애인 근로자 육아휴직 현황 및 육아휴직 부담금 감면제도 도입의 타당성을 검토하고 제도개선안을 제시하는 데 목적을 두었다. 이를 위해 선행연구(최 충, 2021; 박종빈 외, 2022)와 지금까지 법률 개정안 등을 중심으로 부담금 감면 논리를 재검토하고, 육아휴직 부담금 규모 분석 및 부담금 감면에 따른 부담금 추계를 시도해 부담금 감면의 타당성을 확보하고자 하며, 부담금 감면을 위해 필요한 제도개선 사항을 제시하고자 한다. 이를 통해 사업주가 육아휴직 가능성이 있는 장애인고용을 기피하거나 장애인 근로자의 육아휴직 사용을 위축시키지 않도록 하여 장애인 의무고용률 준수와 육아휴직 등의 활용을 양립시킬 수 있도록 도모하고자 한다.

---

5) 2021년 5월 김상훈 의원 대표 발의(의안번호 2110773), 2021년 11월 서영석 의원 대표 발의(의안번호 2113393), 2022년 7월 조정식 의원 대표 발의(의안번호 2116524).

6) 2024년 6월 조정식 의원 대표 발의(의안번호 864)

7) 국무조정실·국무총리비서실 보도자료 "국민의 일상생활 속 불편 규제 더 과감하고 신속히 걷어내겠습니다"(2025.1.22.)

www.kead.or.kr 한국장애인고용공단

제2절 선행연구 검토

1. 장애인고용부담금 연구

부담금 제도의 개선을 위해 선행된 연구를 살펴보면, 전영환 외(2013), 유은주 외(2019, 2020), 손호성 외(2020) 등에 의해 연구가 수행되었다. 먼저 전영환 외(2013)는 1,000인 이상 기업체에 추가적으로 부담금을 부과하는 것의 필요성을 밝혔으며, 이를 위해 1,000인 이상과 1,000인 미만 기업체의 1인당 부담징수액의 일정 비율을 고려하여 추가적으로 부담금을 부과하는 방식을 제안하였다. 유은주 외(2019)는 부담금 제도의 개편을 위한 네 가지 방안을 도출하였는데 부담금 결정방식 전환, 추가비용 산정방식 개선, 대기업의 장애인 고용유인 강화를 위한 제도개선, 마지막으로 표준부담금 단가로 산정방식 전환을 제안하였다. 유은주 외(2020)는 부담금 차등부과 도입에 관한 연구로서 다양한 근거에서 차등화 전략을 제안하고 있다. 손호성 외(2020)는 기업 규모별로 적정한 부담금 수준을 산정하는 방안과 부담금 차등부과제 도입 후 장애인 고용에 미치는 영향에 대해 검토하였다.

위의 부담금 개선제도에 관한 선행연구는 장애인 의무고용 이행을 확보하기 위한 부담금 제도개선안을 다양한 정책적 근거와 개선안으로 제안하고 있어 지금까지 부담금 제도개선에 대한 정책적 방안을 확인할 수 있다. 본 연구는 부담금 적용 범위나 부과 방식을 논의하기보다는 육아휴직 부담금 감면의 정책적 논리나 그 방식을 탐색하고 있으므로 기존 연구에서 직접적으로 함의점을 찾기 어려우나 부담금은 장애인 고용에 대한 이행수단으로써 의무고용에 미달해 장애인을 고용한 사업주에 대한 재정적 제재임을 다시 한번 확인할 수 있다.

부담금 감면과 관련한 선행연구는 연계고용에 따른 감면제도의 효과성 분석 연구가 있다. 연계고용이란 장애인고용법 제33조 제4항의 장애인표준사업장 또는 장애인복지법 제58조 제1항 제3호의 장애인직업재활시설에 도급을 주어 그

생산품을 납품받는 사업주에 대하여 부담금을 감면할 수 있다고 규정하고 있다. 연계고용 연구는 남용현·이국주·심창우(2007), 연명모·이석원(2015)이 있으며, 연계고용 부담금 감면제도의 현황과 문제점을 알아보고 고용효과를 분석하여 정책개선방안을 제시하는 데 목적을 두고 있다. 부담금 감면에 대한 논리는 법적인 근거가 있으므로 연구에서 초점을 두는 건 장애인고용률의 제고를 유도하기 위한 제도설계 및 운영의 합리성 등에 있다.

2. 육아휴직 부담금 감면 연구

박종빈·김재호·정주연(2022)은 장애인 근로자가 육아휴직을 사용하게 되면 장애인고용부담금(이하 부담금)을 추가적으로 납부해야만 하는 사업주의 부담을 경감시켜주기 위한 정책방향을 모색하고, 장애인 근로자의 육아휴직 활성화 방안을 마련하는 데 목적을 두고 있다. 구체적으로는 장애인 근로자가 육아휴직을 사용함으로써 부담금을 내야 할 경우 적정한 감면액을 도출하였으며 이를 위해 장애인 근로자의 육아휴직 현황을 파악하였다. 2016년부터 2021년 동안의 육아휴직 중인 장애인 근로자의 현황에 대해 분석하였으며, 분석자료로는 고용보험 DB와 장애인고용부담금DB를 사용하였다.

분석결과, 2021년 비장애인 육아휴직자 비중은 여성 0.8%, 남성 0.3%로 나타났다. 비장애인 육아휴직자 비중은 총근로자의 0.5%이다[8]. 고용부담금 기준이 되는 100인 이상 사업체에서 비장애인 육아휴직자는 27,443명이며 전체 근로자 5,109,018명에 0.54%이다.

2021년 기준으로 장애인 육아휴직자는 여성 88명이며 장애인 여성 근로자(46,131명) 중 0.2% 수준이다. 장애인 남성 육아휴직자는 145명으로 장애인 남성 근로자(112,748명)의 0.1%로 나타난다. 남성과 여성을 합산한 장애인 육아휴직자

8) 2021년 비장애인 여성 근로자 수는 2,583,003명, 육아휴직 여성 근로자 수는 20.554명이며, 비장애인 남성 근로자 수는 3,331,859명, 육아휴직 남성 근로자 수는 9,247명임(박종빈 외, 2022).

www.kead.or.kr 한국장애인고용공단

는 전체 장애인 근로자의 0.1%로 비장애인 육아휴직 근로자 비중의 약 20% 수준이다. 100명 이상 사업체 기준으로 육아휴직 장애인 근로자는 220명이며 동일 기준 장애인 근로자 139,698명 중 0.16%를 차지하고 있다.

둘째, 사업주가 추가적으로 납부해야할 부담금 감면액을 도출하였다. 이를 위해 조건부가치추정법(Contingent Valuation Method:CVM)를 활용하였다. 조건부가치추정법은 시장에서 거래되지 않은 비시장재화의 가치를 측정하는 대표적인 추정방법으로 정부정책이 노동시장에 미치는 파급효과를 분석하는 고용영향평가에서 널리 사용되고 있다. CVM방법 중 이중양분선택형(Double Bound Ditchotomous Choice Model: DBDC)을 사용했으며 감면금액 도출을 위한 자료수집을 위해 기업체 500개소를 대상으로 실태조사를 실시하였다. 2022년 장애인 고용부담금의 최저금액(미달 고용인원이 3/4인 경우 부과기준)인 1,149,000원을 기준으로 단일경계양분형 방식은 통제변수 유무에 따라 60.7만 원 또는 62.3만 원으로 분석되었으며, 이중경계양분형의 방식으로는 통제변수 있는 경우 71.7만 원, 없는 경우 70.6만 원을 감면해 주는 것이 적절한 것으로 추정되었다.

〈표 1-1〉 장애인 근로자 육아휴직 제공을 위한 유형별 감면액

(단위: 만원)

구분	단일경계양분형		이중경계양분형		평균
통계변수	없음	있음	없음	있음	66.3
감면액	60.7	62.3	70.7	71.7	

주: 통제변수는 기업유형, 상용직 근로자 수 등으로 자료 p.92~93 참조.
자료: 박종빈 외(2022)

박종빈 외(2022)는 본 연구와 가장 가까운 주제를 다루고 있는 선행연구이며 실제로 적정한 부담금 감면액을 도출하였으며, 장애인 근로자 육아휴직 현황을 분석하고 있다는 점에서 연구적 의의가 있다. 다만, 육아휴직 장애인 근로자로 인해 부담금이 부과되는 사업체 규모 및 발생된 부담금 규모를 분석하지 않고

있다. 또한, 향후 연구자가 제시한 수준의 부담금 감면이 도입될 경우 추정소요액을 추계하지 못하고 있어 부담금 감면제도 도입의 재정적 타당성을 판단하는 데는 충분하지 못한 부분이 있다.

최 충(2021)은 장애인 근로자가 육아휴직 또는 산재휴직을 사용할 경우 사업체의 장애인고용률에 미치는 영향을 분석하여 제도개선에 대한 시사점을 도출하고자 하였다. 실증분석을 위해 장애인 고용부담금DB와 고용보험DB, 산업재해 보상지원금 DB를 연계하여 연도별 패널(2016~2020) 자료를 구축해 활용하였다. 패널자료에 대한 고정효과를 분석한 결과, 장애인 육아휴직 또는 산재휴직 비율이 장애인고용률에 미치는 효과가 대체로 통계적으로 유의하게 나타났다. 장애인 육아휴직 비율이 증가하면 당월과 5개월 후 장애인고용률은 통계적으로 유의하게 감소하였다. 즉 육아휴직 당월부터 5개월 후까지 사업체가 의무고용인원에 미달하여 부담금을 납부하게 되는 것으로 판단하였다. 사업체의 장애인 고용수준에 따른 이질적인 효과를 추정한 분석 결과에 따르면, 현재 장애인고용률에 따라 근로자의 육아휴직 사용이 장애인고용률에 끼치는 영향은 상이한 것으로 나타났다. 장애인 고용수준이 높은 사업체일수록 육아휴직 비율이 증가하더라도 장애인고용률은 유의미한 변동은 없는 것으로 나타났다. 반면, 장애인 고용수준이 낮은 사업체일수록 육아휴직 비율이 증가할 때 장애인고용률이 부정적인 영향을 크게 받는 것으로 나타났다. 이를 통해 연구자는 사업체가 임신 가능성이 있는 장애인 근로자의 고용에 부담을 느껴 장애인 근로자를 고용하지 않는다면, 우리나라의 다양한 장애인 출산 관련 정책들의 취지와는 상반되게 장애인 근로자가 노동시장에서 취업기회를 박탈당할 가능성이 존재하므로 현장에서 발생하는 제도 관련 문제점을 파악하여 개선방안을 도출할 필요성이 있다고 밝히고 있다. 연구를 통해 장애인 육아휴직 근로자는 고용인원으로 인정하거나 부담금을 감면하는 방안 마련이 필요하며, 초저출산 문제가 큰 사회적 화두인 시점에서 제도의 수정이 필요하다고 제언하고 있다.

한국장애인고용공단
www.kead.or.kr

본 연구는 육아휴직으로 인해 장애인고용률이 유의하게 감소하며, 이로 인해 부담금을 발생시키며 특히 장애인고용률이 낮은 사업체에 더 부정적인 영향을 미치는 것을 실증적으로 밝히고 있다는 점에서 의미가 있다[9]. 또한, 이를 통해 육아휴직으로 인한 장애인고용부담금은 기업에 부담을 안겨주며 장애인고용에 소극적인 태도를 보일 수 있다는 점에서 제도개선의 필요성을 보여주고 있다. 다만 육아휴직에 따라 부담금을 납부한 사업체 규모와 육아휴직 부담금 규모를 구체적으로 분석하지는 않고 있어 부담금 감면제도 도입의 타당성을 판단하기 위한 근거를 제시하는 데는 한계가 있다.

3. 장애인 육아휴직 관련 연구

장애인 근로자의 육아휴직에 관한 연구는 아직 활발하게 이루어지고 있지는 않지만, 기존 장애인 고용 관련 연구 및 비장애인을 대상으로 한 육아휴직의 경제적 효과를 분석한 연구를 통해 간접적으로 그 효과를 추정해 볼 수 있다. 장애인 근로자는 비장애인에 비해 낮은 고용률, 낮은 임금, 그리고 짧은 근로시간을 보이는 경향이 있으며(ILO, 2024), 이로 인해 다양한 노동시장 정책의 대상이 되어 왔다. 노동시장 정책은 크게 노동공급 측면의 요소를 다루는 정책과 기업의 노동 수요측면의 유인체계에 영향을 주는 정책으로 구분할 수 있으며, 장애인을 대상으로 한 직업훈련이 대표적인 공급자 측 노동 정책이다. 독일의 정책 변화를 활용한 실증분석을 통해 직업훈련의 고용효과를 분석한 Echarti et al. (2020)은 직업훈련이 장애인의 고용률에 긍정적인 효과가 있음을 보였으며, 캐나다를 대상으로 한 Campolieti et al. (2014)는 그 효과가 특히 여성에게서 더 유의미하게 나타남을 보인 바 있다. 이는 장애인을 대상으로 노동공급을 독려하는 적극적인 정책이 고용률의 증가로 이어질 수 있음을 보여준다. 육아휴직제도 또한

9) 연구결과, 2020년 기준으로 장애인 근로자 육아휴직 시 1인당 대략 8,445,680~14,069,546원의 부담금이 발생하며. 2020년 기준으로 장애인 근로자 육아휴직 시 1인당 대략 4,149,500원의 장려금이 감소하는 것으로 나타났다.

영유아의 돌봄 및 보육을 부담하는 장애인 근로자의 노동공급을 높이는 데 영향을 줄 수 있다는 면에서 공급정책의 긍정적 효과를 보고하고 있는 선행연구 결과는 유용한 정보이다. 다만, 본 연구의 초점인 장애인의 육아휴직에 따른 장애인 고용 부담금 감면효과는 기업의 장애인 고용유인을 직접적으로 변화시키는 요인이므로 수요측면 정책을 연구한 선행논문을 보다 중점적으로 살펴볼 필요가 있다.

장애인의무고용제도 및 고용부담금제도, 그리고 장애인 고용촉진제도 등은 정책 수요측면의 정책이다. 미국의 경우, 우리나라와 같이 일정 비율 이상의 장애인 고용을 의무화하는 제도를 운용하고 있지는 않으나, 장애인을 포함한 사회적 취약계층(예: 퇴역군인, 기초수급자, 전과자)을 고용한 사업주에게 세제 혜택을 제공하는 Work Opportunity Tax Credit(WOTC)제도를 운용하고 있으며, Aizawa et al.(2025)는 장애인을 대상으로 한 세제 혜택의 규모가 변화함에 따라 장애인 고용의 양상 또한 변화한다는 사실을 보고한 바 있다. Acemoglu and Angrist(2001)는 미국 내 장애인 근로자에 대한 기업의 차별 금지 및 지원의무를 명시한 Americans with Disabilities Act(ADA)의 통과 이후에도 미국 내 장애인 근로자의 고용률이 증가하지 않음을 실증분석을 통해 보였고, Kim and Rhee(2018)는 이러한 현상이 ADA로 인해 기업이 당면하게 되는 장애인 고용에 따른 잠재적 비용 증가로 인해 장애인 근로자의 해고뿐 아니라 구직이 함께 감소하였기 때문이라고 설명한다. de Souza(2025)의 최근 연구에 따르면, 100인 이상 사업장을 대상으로 1%~5%의 장애인의무고용제도를 도입한 브라질의 경우, 기업 규모 및 임금증가율의 감소가 관찰된다. 이러한 선행연구는 기업이 유인체계에 매우 능동적으로 반응하고 있으며, 특히 고용량의 규제나 부담금 부과보다 육아휴직에 따른 장애인 고용 부담금 감면정책과 같이 보조금을 통한 유인이 보다 효과적인 고용 증가를 이끌 여지가 있음을 보여준다.

영유아의 돌봄에 따른 육아휴직제도가 장애인 근로자의 노동공급에 미친 효과를 직접적으로 분석한 연구는 제한적이며, 장애인을 대상으로 돌봄 서비스와

www.kead.or.kr 한국장애인고용공단

관련하여 진행된 연구 또한 대부분 장애인 근로자에 초점을 맞추기보다 돌봄 서비스를 부담하는 비장애인 구성원의 노동공급을 중심으로 연구를 진행하는 경향이 있다. 예를 들어, Lee(2024)는 통상적으로 남편의 실업이 여성의 노동시장 참여를 높이는 데 반해, 남편의 장애 발병은 배우자의 노동공급을 높이는 효과가 상대적으로 낮음을 보이고, 이는 장애 발병이 경제적 어려움뿐 아니라 돌봄 서비스에 대한 필요를 높이는 현상이기 때문임을 보였다. 이는 Paid Family Leave(PFL)의 확대가 가족 구성원의 돌봄 서비스 제공을 유용하게 하여 장애인 근로자의 노동시장 참여를 높임을 보인 Qian and Chen(2025), 가구주의 장애발병이 가구 구성원의 소비 및 노동공급 행태에 영향을 미침을 보인 Autor(2019)의 연구결과와도 그 궤를 같이하며, 장애인을 대상으로 한 정책을 평가할 때 개인 단위가 아닌 가족 단위 분석을 할 필요가 있음을 보여준다.

비장애인을 대상으로 한 육아휴직제도와 노동공급을 분석한 연구의 경우, 육아휴직 기간의 확대와 여성의 경제활동 참여 사이에 통계적으로 유의미한 관계를 확인하지 못한 일부 연구결과도 있으나(Gangl & Ziefle, 2015; Lalive & Zweimüller, 2005; Yamaguchi, 2019), 일반적으로 육아휴직의 확대는 가임기 여성의 경력 단절 예방 및 경제활동 참여율을 제고시키는 기능을 갖는 것으로 평가된다(Lalive et al., 2014; Adda et al., 2017; Girsberger et al., 2021). 영유아의 양육 부담을 안고 있는 장애인 근로자의 경우, 육아휴직에 따른 장애인 근로자의 고용부담금 감면은 육아휴직제도를 보다 적극적으로 활용하는 계기가 될 수 있으므로, 출산 및 양육 시 경력을 유지하고 추후 노동시장 복귀를 돕는 지원이 될 수 있다. 장애인 근로자의 노동시장 참여 확대는 장기적으로 개인의 삶의 질을 향상시킬 뿐만 아니라 경제 전반의 생산성을 증대시키고 장애인을 대상으로 한 복지제도의 재정 부담을 완화하는 등 긍정적인 효과를 창출할 수 있다(Kim and Rhee, 2022). 따라서, 육아휴직에 따른 장애인 고용 부담금 감소제도가 도입된 이후에도 꾸준히 해당 주제에 관심을 두고 장애인 근로자의 육아휴직 사용 실태를 조사하고, 육아휴직이 장애인 근로자의 소득, 고용유지, 경력 발전, 그리

고 기업의 생산성 및 비용에 미치는 영향 등에 대한 실증적인 연구를 활발히 진행할 필요가 있다.

제3절 연구 내용 및 방법

1. 장애인 근로자 육아휴직 실태 분석

가. 장애인 육아휴직 인원 및 사용 현황 분석

최근 3년간 장애인 육아휴직 인원을 분석하였다. 분석을 위한 대상 사업체는 장애인 고용의무가 있는 50인 이상 민간기업과 공공기관 그리고 비공무원 신분의 장애인 근로자를 고용하고 있는 국가 및 지자체이다.[10] 이곳에서 한 달이라도 임금을 지급받은 장애인 근로자 중 육아휴직 근로자[11]를 대상으로 육아휴직 장애인 근로자 규모를 분석하였다. 또한 육아휴직 사용 현황을 분석하였으며 육아휴직 기간, 육아휴직 횟수 등 육아휴직 사용 현황을 분석하고 전체 인구와 비교하였다.

10) 「장애인 고용촉진 및 직업재활법」 제27조(국가와 지방자치단체의 장애인 고용의무), 제79조(국가와 지방자치단체의 의무고용률 등에 대한 특례) 참조

11) 국가 및 지자체 공무원의 경우, 장애인 상시근로자 수와 같은 개념으로 소속 장애인 공무원의 현원에 대해 월 16일 이상 기관에 소속되어 있다면 1명, 중증장애인은 2명으로 인정하고 있다. 그리고 해당 기관에 소속되어 있다면, 방학, 국외 훈련, 육아휴직 등으로 상시근로하지 않더라도 현원으로 인정하고 있다. 따라서 공무원 육아휴직인 자는 의무고용인원으로 산입되는 것으로 확인되는 바, 본 연구의 분석대상에서 제외하였다.

www.kead.or.kr 한국장애인고용공단

나. 장애인 육아휴직 근로자 및 사업체 현황 분석

장애인 육아휴직 근로자의 성별 비중과 연령대 그리고 중증 여부를 분석하였다. 그리고 장애인 근로자가 근무한 사업체 특성 또한 살펴보았다. 분석내용은 아래 표와 같으며, 장애인 근로자의 측면에서는 육아휴직자의 성별, 연령, 중증 여부, 장애유형 등을 파악하였으며, 마지막으로 육아휴직 장애인 근로자가 근무하는 사업체의 사업체 규모, 산업, 고용의무 이행여부, 장애인고용률 등을 살펴보았다.

〈표 1-2〉 장애인 육아휴직 실태 분석 내용

구분			분석 내용
장애인 육아휴직	인원 및 사용 현황		육아휴직 인원
			육아휴직 기간, 육아휴직 횟수
	근로자	인적·장애적 특성	성별, 연령, 중증 여부, 장애유형
		육아휴직 현황	육아휴직 기간, 육아휴직 횟수
	사업체	사업체 특성	사업체 규모, 산업, 고용의무 이행여부, 장애인고용률

2. 육아휴직 부담금 발생 실태 분석

육아휴직 장애인 근로자로 인해 장애인고용부담금이 발생한 사업체 및 부담금 발생 실태를 분석하였다. 주된 분석 내용으로, 첫째, 100인 이상 장애인고용의무 사업체 중 부담금 발생 사업체 명부를 확보해 육아휴직으로 인해 부담금이 발생한 사업체 규모와 사업체 규모별 분포 등을 살펴보았다. 둘째, 장애인 육아휴직자로 인해 납부하게 된 부담금 규모, 전체 부담금 중 육아휴직 부담금이 차지하는 비중 등을 살펴보았다.

〈표 1-3〉 육아휴직 부담금 발생 실태 분석 내용

구분		내용
육아휴직 부담금	사업체 규모	·육아휴직 부담금 발생 사업체 규모 ·육아휴직 부담금으로 인한 부담금 사업체 전환율 ·사업체 규모별 육아휴직 부담금 사업체 분포 ·전체 부담금 사업체 대비 육아휴직 부담금 사업체 비중
	부담금 규모	·육아휴직 부담금 발생 규모 ·전체 부담금 대비 육아휴직 부담금 비중 ·육아휴직 부담금 규모별 사업체 분포

3. 장애인 육아휴직 부담금 추계 분석

가. 분석방법

본 연구는 비모수 추정방법(Non-parametric Estimation Methods)을 활용하여 연령별 장애 인구의 육아휴직 양상을 추정하고, 이를 토대로 향후 우리나라 인구구조 및 장애인 인구구성의 변화에 따른 예상 육아휴직 규모를 계산하였다. 추후 해당 정보를 우리나라 기업 규모에 따른 장애인 고용 양태와 결합하여, 제도 변화에 따른 장애인 고용 부담금 규모의 변화를 추계하였다. 비모수 추정방법은 통계학에서 모집단의 분포에 대한 특정한 가정을 하지 않고 데이터를 분석하여 추정하는 기법으로, 특정 분포를 가정한 뒤 분석하는 모수적 추정방법(Parametric Estimation Methods)보다 데이터 자체의 특성을 최대한 반영할 수 있어, 이는 장애인 육아휴직 근로자와 같이 표본의 크기가 크지 않은 자료를 강건하게(robust) 분석하는 데 강점이 있다. 또한, 특정 분포를 따른다는 가정이 충족되지 않을 시 발생할 수 있는 결과의 왜곡을 피할 수 있으며 결과의 신뢰도를 높인다. 본 연구는 계산의 효율성이 높고 오차의 폭이 작다고 알려진 Epanechnikov 커널을 활용하여 커널 밀도 추정(Kernel Density Estimation,

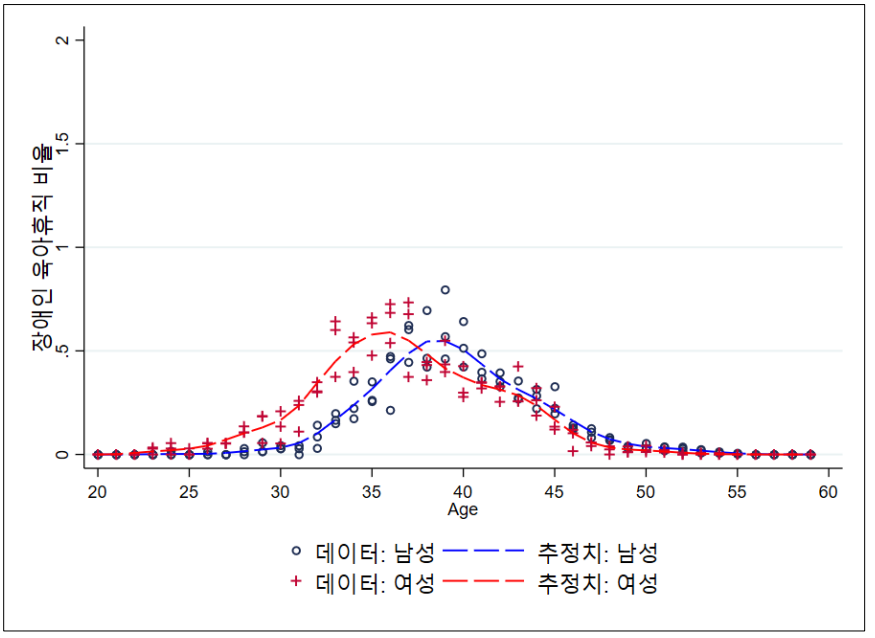
www.kead.or.kr 한국장애인고용공단

KDE)을 수행하고, 부트스트랩(bootstrap) 기법을 활용하여 본 표본으로부터 복원 추출을 100회 반복한 가상 표본을 구성하여 표준오차를 추정하였다.

나. 분석자료

나이에 따른 장애인 근로자의 육아휴직 행태 현황을 파악하기 위해 2022~2024년 3개년 동안 육아휴직을 사용한 장애인 근로자의 정보를 취합한 행정자료를 토대로 나이 별 육아휴직자 수를 성별에 따라 계산하였다. 이후, 이를 보건복지부에서 제공하는 장애인 등록 현황을 토대로 같은 기간 동안 나이 별 등록장애인 수치와 비교하여, 장애 인구의 육아휴직 활용비율을 계산하였다. 전국 단위로 계산된 나이에 따른 장애인의 육아휴직 비율은 [그림 1-1] 과 같다. 여성 장애인의 경우 육아휴직 사용 비율은 20대부터 점진적으로 증가하기 시작하여, 35세 전후 가장 높은 수치를 기록한다. 남성 장애인의 경우, 30대 초반부터 육아휴직 사용 비율이 증가하며, 40대 전후 가장 높은 수치를 기록한다. 이는 우리나라의 평균적인 혼인연령이 남자 33.9세, 여자 31.6세로 약 2.3세 차이가 난다는 통계와 일맥상통하는 결과이다(통계청 인구동향조사, 2024).

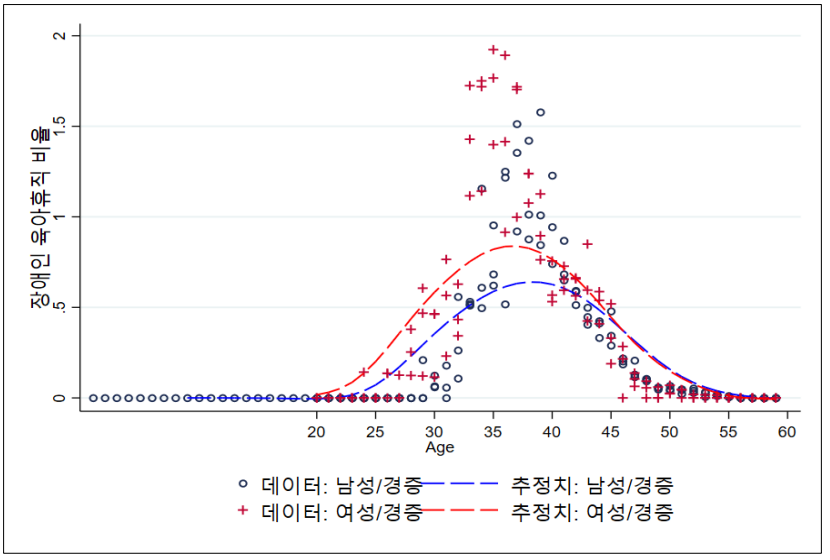
[그림 1-1] 연령과 성별에 따른 장애인 육아휴직 비율



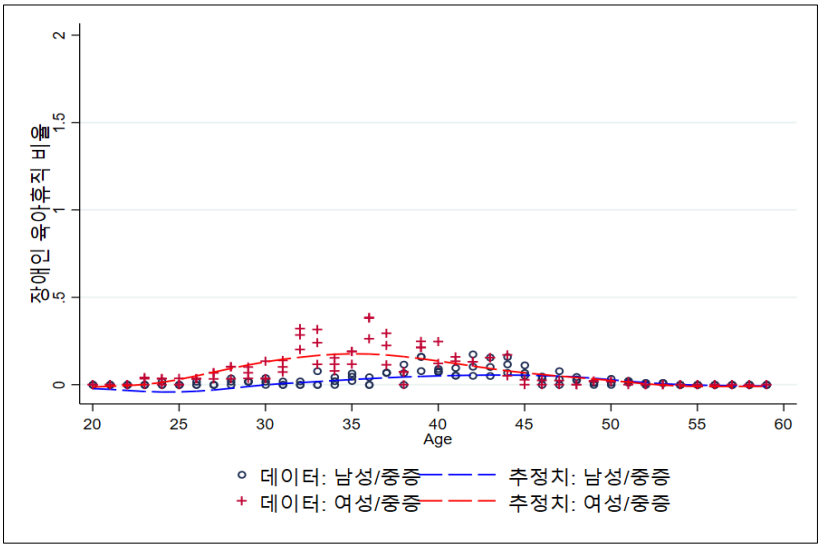
장애의 정도에 따른 육아휴직 비율에 차이가 있는지 알아보기 위해, 동일한 통계치를 경증 장애인과 중증장애인 표본으로 구분하여 다시 분석해 보았다. 그 결과는 다음 [그림 1-2] 및 [그림 1-3]에서 확인할 수 있다. 남성과 여성 모두에게서 중증장애인보다 경증장애인의 육아휴직 비율이 더 높게 관찰되었다(2% 대 0.5%). 이는 두 집단의 구성이 갖는 다양한 이질성이 반영된 결과로 해석될 수 있다. 우선, 경증장애인의 경우 노동시장 참여율이 중증장애인보다 더 높기 때문에, 육아휴직제도를 활용할 수 있는 경우가 더 많다. 또한, 두 집단 간 혼인 여부 및 출산 여부에 추가적인 차이가 있을 수도 있다. 이러한 잠재적 이질성이 육아휴직에 미치는 효과를 더욱 자세히 알기 위해서는 향후 미시자료와 행정자료가 결합 된 자료를 활용한 종합적인 분석이 요구된다.

www.kead.or.kr 한국장애인고용공단

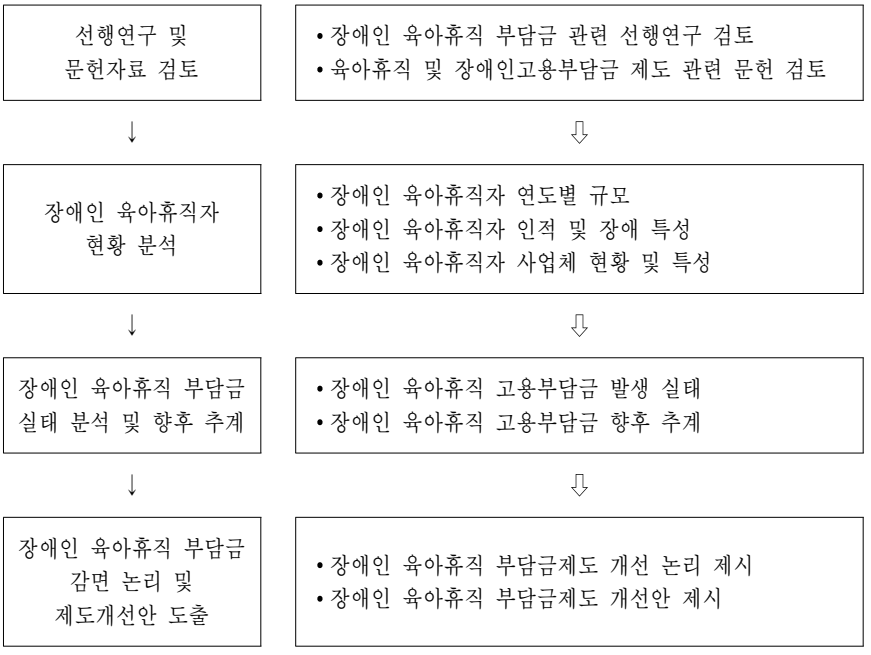
[그림 1-2] 경증 장애인의 연령과 성별에 따른 육아휴직 비율



[그림 1-3] 중증장애인의 연령과 성별에 따른 육아휴직 비율



[그림 1-4] 연구 추진 체계


선행연구 및
문헌자료 검토
• 장애인 육아휴직 부담금 관련 선행연구 검토
• 육아휴직 및 장애인고용부담금 제도 관련 문헌 검토
장애인 육아휴직자
현황 분석
• 장애인 육아휴직자 연도별 규모
• 장애인 육아휴직자 인적 및 장애 특성
• 장애인 육아휴직자 사업체 현황 및 특성
장애인 육아휴직 부담금
실태 분석 및 향후 추계
• 장애인 육아휴직 고용부담금 발생 실태
• 장애인 육아휴직 고용부담금 향후 추계
장애인 육아휴직 부담금
감면 논리 및
제도개선안 도출
• 장애인 육아휴직 부담금제도 개선 논리 제시
• 장애인 육아휴직 부담금제도 개선안 제시

www.kead.or.kr 한국장애인고용공단

제 2 장
육아휴직 및 장애인고용부담금 제도 검토

제1절 육아휴직제도

1. 목적 및 변천

육아휴직 제도는 「남녀고용평등법」 제19조에 따라 만 8세 이하 또는 초등학교 2학년 이하의 자녀를 양육하기 위해 1년 이내의 휴직을 신청하는 경우 이를 허용하는 제도이다. 육아휴직 제도는 여성의 출산 결정 및 근로 연속성을 증진시키기 위한 제도로 시작하였으나 현재는 남녀 근로자 모두의 사용을 촉진하며, 양육의 책임이 있는 근로자가 일과 가정을 안정적으로 유지할 수 있도록 지원하고 돌봄과 일에서의 성평등을 강조하는 방향으로 변화하고 있다. 우리나라 육아휴직제도는 1987년 「남녀고용평등법」이 제정되면서 처음 도입되어 1988년부터 시행되었다. 제도 도입 당시에는 생후 1년 미만의 영아가 있는 여성 근로자만 사용할 수 있었고 급여는 지급되지 않았다. 1989년에는 육아휴직 기간을 1년 이내로 규정하고 육아휴직 기간을 근속기간에 포함하였으며, 이후 배우자 지원 범위, 대상 자녀연령도 확대되고, 휴직기간도 점진적으로 늘어났다(박종서 등, 2016).

2005년 출산율이 역대 최저로 하락한 이후 정부는 본격적으로 저출산 및 고령화 추세에 대응하기 위한 종합대책을 마련하였으며 제1차 저출산 고령사회기본계획(2006-2010)을 수립해 2006년부터 본격적으로 시행되었다. 2007년에는

「남녀고용평등법」을 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」로 개정하였다. 일·가정양립(work and Family balance) 지원 정책은 남녀 근로자가 경제활동에 참가하는 과정에서 발생할 수 있는 직장생활과 가정생활의 충돌을 완화하는 것을 목적으로 한다. 정책의 초점은 근로자의 임신, 출산, 자녀 양육기의 모성보호와 경력단절을 방지하여 경제활동을 촉진하고 자녀 양육기의 가족생활을 보장하는 데 있으며, 대표적인 정책으로 출산전후휴가제도, 육아휴직제도, 근로시간 유연화 관련 제도를 들 수 있다(박종서, 2017). 일·가정 양립 정책은 자녀출산 및 양육의 더 많은 책임이 여전히 여성에게 부과되고 있는 우리나라에서 특히 일하는 여성에게 중요한 정책이다. 우리나라 여성의 경제활동참가율은 그 추세가 조금씩 완화되고는 있지만 다른 OECD 국가와 비교하면, 임신출산 양육기에 경제활동참가율이 낮아지는 M자 형태곡선(M-Curve)을 뚜렷하게 보이고 있다. 따라서 출산 후 원직장에서 이탈하지 않도록 하는 것이 중요하며 이를 위한 대표적인 정책이 바로 육아휴직제도이다(이지혜, 진미정, 2024). 대다수 선진국과 마찬가지로 우리나라에서도 육아휴직 제도는 대표적인 저출산 정책이자 근로자의 일·생활 조화 및 일·가정 양립을 실현하는 핵심적인 제도로 주목하고 있다(박지순, 최홍기, 2021).

민간 영역의 육아휴직제도 변화를 요약하면(이지혜, 진미정, 2024; 곽은혜, 김민희, 2023), 육아휴직을 사용할 수 있는 대상은 여성에 국한되었으나 주 배우자 남성으로 확대되었으며 현재는 남녀 모두 동시 사용 가능까지 확대되었다. 육아휴직 대상 자녀 연령도 생후 1년 미만에서 2006년 3년 미만으로 확대되었고, 2012년 만 6세 이하 초등학교 취학 전까지로 확대되었다. 이후 초등학교 저학년의 이른 학교 시간으로 인해 초등 저학년의 돌봄 확대 필요성이 지적되었고, 2014년 현행 규정인 만 8세 이하 또는 초등학교 2학년 이하로 육아휴직 대상 자녀의 연령이 확대되었고, 이 연령기준은 2025년 현재까지 유지되고 있다. 다만 최근 개정으로 임신 중인 여성 근로자도 모성보호를 위해 육아휴직을 사용할 수 있게 되었고, 육아휴직과 연동되는 육아기 근로시간 단축 제도에서는 대상

www.kead.or.kr 한국장애인고용공단

자녀 연령이 만 12세 또는 초등학교 6학년 이하까지 확대되는 등 일·가정 양립을 위한 제도 개선이 계속되고 있다.

육아휴직 기간은 산전후휴가 상관없이 자녀 1인당 1년 이내에서 사용할 수 있도록 확대되었고, 오랫동안 이 기준이 유지되어 왔다. 다만 최근 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 개정으로, 동일 자녀에 대해 부모가 일정 기간 이상 각각 육아휴직을 사용하는 등 일정 요건을 충족하는 경우에는 부모 각각 6개월 이내에서 추가 사용이 가능하여 자녀 1명당 최대 1년 6개월까지 육아휴직을 사용할 수 있도록 제도가 보완되었다. 육아휴직 분할 사용은 처음에는 1회에 한해 허용되었으나 이후 2회로 확대되었고, 2025년 2월 개정으로 분할 사용 가능 횟수가 3회까지 확대되어 자녀 발달단계에 맞추어 시기를 나누어 사용하는 것이 가능해졌다. 마지막으로 육아휴직 급여는 제도 도입 초기 무급에서 월 50만 원 정액 지급으로 전환되었고, 2011년부터는 통상임금의 40%를 지급하는 정률제로 바뀌면서 급여의 일부를 복귀한 후 지급하는 사후지급금 제도가 도입되었다. 이후 낮은 소득대체율로 인해 실효성이 낮다는 지적이 제기되었고, 2017년에는 육아휴직 첫 3개월에 한해 통상임금의 80%까지 지원하도록 소득대체 수준이 인상되었다. 나아가 2025년 1월부터는 육아휴직 급여체계가 전면 개편되어, 기존 월 150만 원 상한과 사후지급금 제도가 폐지되고 1~3개월은 월 250만 원, 4~6개월은 월 200만 원, 7개월 이후에는 월 160만 원 상한을 적용하여 전액을 휴직 기간에 지급하도록 하였으며, 자녀 생후 18개월 이내에 부모가 함께 또는 순차적으로 육아휴직을 사용하면 첫 6개월간 급여 상한을 높여 지원하는 '6+6 부모 육아휴직제'도 본격적으로 확대·시행되고 있다.[12)]

통계청(2024)의 「2023년 육아휴직통계 결과(잠정)」에 따르면, 전체 육아휴직자 수는 2015년 13만6,560명에서 2022년 20만2,093명까지 꾸준히 증가하다가 2023년에는 19만5,986명으로 전년 대비 3.0% 감소하였으나, 여전히 2015년에 비

12) 고용노동부(www. moel.go.kr) 정책자료실 "2025년 1월 1일부터 달라지는 육아지원제도 알아보기" 참조

해 크게 높은 수준을 유지하고 있다. 남성 육아휴직자는 2016년 처음 1만 명을 넘어선 이후 빠르게 증가하여 2023년에는 5만 명을 돌파하였다. 그러나 전체 육아휴직자 중 여성의 비율은 여전히 높아 2023년 기준 여성 74.3%, 남성 25.7%로 여성 비중이 남성의 약 3배 수준이다.

〈표 2-1〉 육아휴직제도 주요 변화 연혁

시행시기	주요 내용
’88.4.	• 생후 1년 미만의 영아를 가진 여성 근로자만 가능(산전후휴가 포함 1년 이내)
’01.11	• 남녀불문 이용가능, 육아휴직 급여 지급 근거 규정 신설 및 급여액 월 20만 원
’06.3.	• 생후 3년 미만의 영아를 가진 근로자는 육아휴직 가능, 3년 경과시 휴직불가
’07.4.	• 육아휴직 급여액: 월 50만 원
’10.2.	• 만 6세 이하의 초등학교 취학 전 자녀를 가진 근로자는 육아휴직 가능
’11.1.	• 육아휴직 급여액: 통상임금의 40%(상한액 100만 원/하한액 50만 원) • 급여의 15%는 복직 후 6개월 이상 근무 시 지급
’14.1.	• 만 8세 이하 또는 초등학교 2학년 이하의 자녀를 가진 근로자는 육아휴직 가능
’14.10.	• 두 번째 육아휴직자의 첫 1개월 급여 상향(통상임금 100%, 상한 150만 원)
’15.7.	• 육아휴직급여 사후지급금 비율 확대(25%)
’16.1.	• 두 번째 육아휴직자 인센티브 기간 확대(첫 3개월 통상임금 100%, 상한 150만 원)
’17.7.	• ’17.7.1 이후 출생한 둘째 자녀에 대해 두 번째 육아휴직 시 상한액 200만 원
’17.9.	• 첫 3개월 육아휴직 급여 통상임금 80%(상한액 150만 원/하한액 70만 원)
’18.7.	• 아빠 육아휴직 보너스제 상한액 200만 원
’19.1.	• 육아휴직 4개월부터 육아휴직 급여 통상임금의 50%(상한액 120/하한액 70) • 아빠 육아휴직 보너스제 상한액 250만 원
’20.2.	• 부부 동시 육아휴직 허용

www.kead.or.kr 한국장애인고용공단

〈표 2-1〉 육아휴직제도 주요 변화 연혁(계속)

시행시기	주요 내용
’20.12.	• 육아휴직 분할 사용횟수 확대(1회→2회)
’21.11.	• 임산 중 육아휴직 허용
’22.1.	• 3+3 부모 육아휴직제 도입(자녀 만 0세 이내 사용시 육아휴직급여 특례, 육아휴직 급여 상향 등) • 우선지원기업대상 육아휴직지원금 신설
‘24.1.	• 6+6 부모 육아휴직제 도입(자녀 생후 18개월 이내 부모가 동시 또는 순차적으로 육아휴직 사용시, 부모 각각 첫 6개월 급여를 통상임금 100% 수준으로 지원)
‘25.1.	• 육아휴직 급여 상한 인상 및 사후지급금 폐지 상한액을 1~3개월 250만 원, 4~6개월 200만 원, 7개월 이후 160만 원으로 인상, 사후지급금 제도 폐지(휴직 기간 중 전액 지급) • 6+6 부모 육아휴직제 급여 상한 상향 첫 1개월 상한액을 200만 원→250만 원으로 인상하는 등 부모 동시·순차 사용시 특례 급여 상향 조정 • 사업주 지원 강화 육아휴직 대체인력지원금, 동료업무분담 지원금 등 출산·육아기 대체인력·유연근무 관련 사업주 지원금 단가 및 대상 확대
‘25.2.	• 육아휴직 기간 연장(최대 1년 6개월) 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 개정으로 기본 육아휴직 기간은 자녀 1명당 1년으로 유지하되, 부모가 각각 3개월 이상 육아휴직 사용, 한부모, 중증장애아동 양육 등의 요건을 충족하면 부모 각각 6개월 이내 추가 사용 허용→자녀 1명당 최대 1년 6개월까지 육아휴직 가능 • 육아휴직 분할 사용횟수 확대 육아휴직 분할 사용 가능 횟수 2회→3회, 임신 중 모성보호를 위해 사용하는 육아휴직 횟수는 분할 횟수에서 제외하도록 규정 정비

자료 : 강민정(2023)의 저출산고령사회위원회 내부 회의자료(2022.3.18.), 고용노동부(www.moel.go.kr) 정책자료실 “2025년 1월 1일부터 달라지는 육아지원제도 알아보기”참조

2. 육아휴직 근로자 사업주 지원

일·가정 양립을 위해 시행하고 있는 각종 제도는 근로자를 위한 제도뿐만 아니라 사업주의 부담을 덜어주기 위한 각종 지원금 및 장려금 제도를 포함하고 있다. 대표적인 제도는 육아휴직지원금, 육아기근로시간 단축 지원금 제도이다. 이 제도는 육아휴직 또는 육아기 근로시간 단축을 허용하는 우선지원대상기업[13] 사업주에게 장려금을 지원하는 제도이다. 그 대상은 육아휴직 또는 육아기 근로시간 단축을 30일 이상 부여한 사업주이며 다음에 해당하는 금액에 근로자가 사용한 육아휴직 등의 개월 수를 곱한 금액으로 지급한다.

13) 우선지원대상기업은 「고용보험법 시행령」 제12조에 기준에 따라 정부지원을 우선적으로 받을 수 있는 기업을 의미한다. 일반적으로 상시근로자 수가 일정 규모 이하인 중소기업이 해당되며 고용안정 및 일자리 창출과 관련된 다양한 혜택을 받을 수 있다.

한국장애인고용공단
www.kead.or.kr

〈표 2-2〉 육아휴직 사업주 지원제도 1(우선지원대상기업 기준, 2025년 기준)

지원제도	자녀연령	1개월 지급액	연간총액
육아휴직지원금	만 12개월 이내 자녀*	▲ (특례) 첫3개월 200만 원* ▲ 이후 육아휴직 기간 30만 원	870만 원
	만 12개월 초과	30만 원	360만 원
육아기 근로 시간 단축 지원금	남성 육아휴직 인센티브(추가지원)**	10만 원	120만 원
	일반	30만 원***	360만 원
	육아기 단축 인센티브(추가지원)***	10만 원	120만 원

* 육아휴직 지원금 특례 : 만 12개월 이내 자녀(임신 중 육아휴직 포함)에 대해 3개월 이상 연속 육아휴직 부여한 경우에 적용되며, 해당 기간 첫 3개월 동안 월 200만 원, 이후 기간에는 월 30만 원을 지원함

** 남성 육아휴직 인센티브: 사업장별 남성 육아휴직 1~3번째 사례에 대해 육아휴직 지원금에 더해 월 10만 원을 추가 지원하며, 특례(첫 3개월 200만 원)와 중복지원 가능함

*** 육아기 근로시간 단축 인센티브: 육아기 근로시간 단축을 30일 이상 허용한 경우 근로자 1인당 월 30만 원을 지원하며, 최초 1~3번째 허용 사례에 대해서는 월 10만 원을 추가(월 40만 원) 지원함

**** 육아기 단축 인센티브 : 해당 사업장에서 육아기 근로시간 단축을 처음 허용한 경우, 세 번째 허용 사례까지 근로자 1인당 월 10만 원(연간 최대 120만 원)을 추가 지원함

자료 : 고용노동부 일생활균형(www.worklife.kr) 2025년 8월 1일 검색

2025년 1월 1일 자로 「고용보험법 시행령」과 「고용창출장려금·고용안정장려금의 신청 및 지급에 관한 규정」이 개정되면서, 출산육아기 고용안정장려금 제도 내에서 육아휴직을 허용한 사업주에 대한 지원이 확대되었다. 기존의 육아휴직 지원금에 더하여, 육아휴직 및 육아기 근로시간 단축을 허용한 사업주가 출산·육아기 대체인력 지원금과 업무부담 지원금의 지원 대상에 명시적으로 포함되었다. 대체인력 지원금은 근로자에게 출산전후휴가(유산·사산휴가 포함), 육아휴직 또는 육아기 근로시간 단축을 30일 이상 허용하고, 그 업무를 대신할 대체인력을 새로 고용하거나 파견근로자를 대체인력으로 사용한 우선지원대상기

업 사업주를 지원하는 제도이다. 대체인력 1인당 매월 최대 120만 원 한도에서 지원하며, 구체적으로는 사업주가 지급한 월 임금 또는 파견근로 대가의 80% 범위 내에서 월 120만 원을 상한으로 한다. 출산전후휴가·육아휴직 등의 시작일 전 최대 2개월까지의 업무 인수인계 기간도 동일한 기준으로 지원된다.

업무분담 지원금은 근로자에게 육아휴직 또는 육아기 근로시간 단축을 허용한 후, 그 근로자의 업무를 분담한 업무분담자에게 사업주가 금전적 지원(수당 등)을 한 경우에 지급된다. 육아휴직자(또는 육아기 단축 근로자) 1인당 업무분담자는 최대 5인까지 지정할 수 있으며, 사업주가 지급한 금전적 지원액 범위 내에서 월 최대 20만 원까지 지원된다.[14]

〈표 2-3〉 육아휴직 사업주 지원제도 2(우선지원대상기업 기준, 2025년)

구분	지원 요건 및 내용	금액
대체인력 지원금	근로자에게 출산전후휴가(유산·사산휴가 포함), 육아휴직·육아기 근로시간 단축을 30일 이상 허용하고, 그 업무를 대신할 대체인력 신규 고용 또는 파견근로자 사용한 경우 지원(우선지원대상기업)	대체인력 1인당 월 최대 120만 원(사업주가 지급한 월 임금 또는 파견근로 대가의 80% 이내)
업무분담 지원금	근로자에게 육아휴직·육아기 근로시간 단축을 허용하고, 그 업무를 분담한 근로자(업무분담자)에게 금전적 지원(업무분담 수당 등)을 지급한 경우 지원, 육아휴직자 1인당 업무분담자는 최대 5인까지 가능	월 최대 20만 원 (업무분담자 전체 합산 기준)

자료 : 고용노동부 일생활균형(www.worklife.kr) 2025년 8월 1일 검색

14) 고용노동부(www. moel.go.kr) 공지사항 “25년 출산육아기 고용안정장려금 지원제도 개편사항 안내”, 정책자료실 “2025년도 육아휴직 등에 따른 대체인력 지원 확대사항 안내” 참조

www.kead.or.kr 한국장애인고용공단

제2절 장애인고용부담금제도

1. 목적

장애인 고용부담금 제도는 장애인 고용의무제의 실효성을 확보하고, 장애인을 고용한 사업주와 미고용 사업주 간 장애인 고용에 따른 경제적 부담을 평등하게 조정하기 위하여 1991년부터 시행해 왔다. 「장애인고용촉진 및 직업재활법」 제33조 사업주의 부담금 납부 등에 따르면, 의무고용률에 못 미치는 장애인을 고용하는 사업주(상시 100명 미만의 근로자를 고용하는 사업주는 제외한다)는 대통령령으로 정하는 바에 따라 매년 고용노동부 장관에게 부담금을 납부하여야 한다.

우리나라 장애인 고용 부담금은 장애인 고용의무라는 행정의무 이행 확보 수단으로서의 법적 성격을 갖고 있으며 재정적 충당의 목적이 아니라 행위를 따르도록 하는 유도적 성격과 장애인 고용 사업주와 미고용 사업주와의 경제적 형평을 도모하기 위한 조정적 성격을 동시에 갖고 있다. 헌법재판소는 장애인고용부담금의 헌법소원심판 청구에 대한 판결에서 부담금의 성격을 밝힌 적이 있는데 "장애인고용부담금은 재정적인 목적보다는 고용에 어려움을 겪는 장애인의 고용촉진을 주된 목적으로 하는 유도·조정적 (특별) 부담금의 성격이 강하다"고 규정하였다. "장애인 의무고용제도의 실효성 확보 수단으로서 가장 강력한 수단으로 평가되는 부담금 제도는 사회연대 책임의 이념을 반영하여 장애인의 고용에 따르는 경제적 부담을 장애인을 고용하는 사업주와 고용하지 아니하는 사업주간에 평등하게 조정"하기 위한 목적이 있다고 판시하였다.[15]

15) 헌재 2003.07.24. 2001헌바96

2. 부과 대상 및 산정방식

「장애인고용촉진 및 직업재활법」 제33조 사업주의 부담금 납부 등에 따르면, 의무고용률에 못 미치는 장애인을 고용하는 사업주(상시 100명 미만의 근로자를 고용하는 사업주는 제외한다)는 대통령령으로 정하는 바에 따라 매년 고용노동부장관에게 부담금을 납부하여야 한다. 따라서 상시근로자를 100명 이상 고용하고 있는 국가 및 지방자치단체, 공공기관 및 민간기업 중 장애인 의무고용률 미만으로 장애인을 고용한 사업주는 부담금을 납부해야 한다. 부담기초액은 장애인 고용으로 인해 매월 소요되는 추가비용의 평균액을 기초로 최저임금액의 60% 이상의 범위에서 고용부 장관이 정하여 고시한다. 장애인 고용률에 따라 부담기초액의 2분의 1 이내의 범위에서 가산할 수 있으며 장애인을 한 명도 고용하지 않은 경우에는 최저임금액을 부과한다.

장애인고용촉진 및 직업재활법

제33조(사업주의 부담금 납부 등) ① 의무고용률에 못 미치는 장애인 고용하는 사업주(상시 100명 미만의 근로자를 고용하는 사업주는 제외한다)는 대통령령으로 정하는 바에 따라 매년 고용노동부장관에게 부담금을 납부하여야 한다.
② 부담금은 사업주가 의무고용률에 따라 고용하여야 할 장애인 총수에서 매월 상시 고용하고 있는 장애인 수를 뺀 수에 제3항에 따른 부담기초액을 곱한 금액의 연간 합계액으로 한다.
③ 부담기초액은 장애인을 고용하는 경우에 매월 드는 다음 각 호의 비용의 평균액을 기초로 하여 고용정책심의회의 심의를 거쳐 「최저임금법」에 따라 월 단위로 환산한 최저임금액의 100분의 60 이상의 범위에서 고용노동부장관이 정하여 고시하되, 장애인 고용률에 따라 부담기초액의 2분의 1이내의 범위에서 가산할 수 있다. 다만, 장애인을 상시 1명 이상 고용하지 아니한 달이 있는 경우에는 그 달에 대한 사업주의 부담기초액은 최저임금법에 따라 월 단위로 환산한 최저임금액으로 한다.
1. 장애인을 고용하는 경우 필요한 시설·장비의 설치, 수리에 드는 비용
2. 장애인의 적정한 고용관리를 위한 조치에 필요한 비용
3. 그 밖에 장애인을 고용하기 위하여 특별히 드는 비용 등

www.kead.or.kr 한국장애인고용공단

「장애인고용법」에 따르면, 부담금은 사업주가 의무고용률에 따라 고용하여야 할 장애인 총수에서 매월 상시 고용하고 있는 장애인 수를 뺀 수에 제33조 제3항에 따른 부담기초액을 곱한 금액의 연간 합계액으로 한다. 따라서 고용부담금의 산정요소는 의무고용률에 따른 고용의무인원과 실제 고용된 장애인 근로자 수, 그리고 부담기초액으로 요약된다. 고용의무인원은 상시근로자 수와 의무고용률의 변화에 따라 변동된다. 장애인 고용의무제 도입 이후 현재까지 부문별 의무고용률은 아래표와 같다.

〈표 2-4〉 장애인 의무고용률 변화

구분		장애인 의무고용률
국가 및 지방자치단체	공무원	2%('91년) → 3%('09년) → 3.2%('17년) → 3.4%('19년) → 3.6%('22년) → 3.8%('24년)
	공무원이 아닌 근로자	2.3%('10년) → 2.5%('12년) → 2.7%('14년) → 2.9%('17년) → 3.4%('19년) → 3.6%('22년) → 3.8%('24년)
공공기관	공기업 준정부기관	2%('91년) → 3%('10년) → 3.2%('17년) → 3.4%('19년) → 3.6%('22년) → 3.8%('24년)
	기타공공기관	2%('91년) → 2.3%('10년) → 2.5%('12년) → 3.0%('14년) → 3.2%('17년) → 3.4%('19년) → 3.6%('22년) → 3.8%('24년)
	지방공기업	2%('91년) → 2.3%('10년) → 2.5%('12년) → 3.0%('14년) → 3.2%('17년) → 3.4%('19년) → 3.6%('22년) → 3.8%('24년)
민간기업		2%('91년) → 2.3%('10년) → 2.5%('12년) → 2.7%('14년) → 2.9%('17년) → 3.1%('19년~)

고용부담금 산정의 실질적인 기준은 부담기초액이다. 부담기초액은 장애인을 고용하는 경우에 추가로 소요되는 비용을 기초로 산정된다. 장애인을 고용하는 경우 필요한 시설·장비의 설치, 수리에 드는 비용, 적정한 고용관리를 위한

조치에 필요한 비용, 그밖에 장애인을 고용하기 위하여 특별히 드는 비용 등이 여기에 해당한다. 장애인고용법은 부담기초액의 하한과 결정절차를 규율하고 있다. 즉 부담기초액은 해당 연도 결정에 있어서는 장애인 고용에 따르는 부담을 조정하는 취지가 반영되어 있으나 그 하한은 최저임금액을 기준으로 하는 셈이다. 부담기초액은 고용정책심의회의 심의를 거쳐 고용노동부 장관이 정한다. 이때 실제 장애인고용률(매월 상시 고용하고 있는 근로자의 총수에 대한 고용하고 있는 장애인 총수의 비율)에 따라 부담기초액의 2분의 1 범위 내에서 가산할 수 있다.

〈표 2-5〉 2025년 부담기초액

산정기준	부담금(미달인원 1인당)
고용의무 인원의 3/4이상 고용	부담기초액(월 1,258,000원)
고용의무 인원의 1/2이상~3/4미만 고용	부담기초액+부담기초액의 6% 가산(월 1,333,480원)
고용의무 인원의 1/4이상~1/2미만 고용	부담기초액+부담기초액의 20% 가산(월 1,509,600원)
고용의무 인원의 1/4미만 고용	부담기초액+부담기초액의 40% 가산(월 1,761,200원)
장애인을 한 명도 고용하지 않은 경우	최저임금액(월 2,096,270원)

주: 부담금 부과체계를 종전 4단계에서 '15년부터 5단계로 변경하고 일부가산에서 전체가산으로 변경하여, 장애인 고용률이 낮을수록 부담금이 증가하는 방식으로 개선

장애인고용부담금의 부문별 발생현황을 살펴보면, 2020년 7천8백억이 발생하였으며, 2024년 9천2백억 원이 발생해 약 15%가 증가했다. 부담금이 발생한 사업체 수는 5년 전 8천386개소에서 2024년 8천495개소로 증가하였다. 부담금 발생 사업체 수의 증감을 살펴보면, 정부부문의 공무원 분야는 부담금 사업체가

크게 증가하였으며 근로자 분야는 큰 변동이 없는 것을 알 수 있다. 민간부문에서 공공기관은 부담금 사업체가 감소추세를 보이고 있으며 민간기업은 증가하다가 2024년 감소한 것으로 나타났다.

〈표 2-6〉 부문별 장애인 고용부담금 발생 현황

(단위: 백만원, 개소)

구 분			'20	'21	'22	'23	'24
합계	부담금액		779,709	776,926	858,559	917,519	916,981
	사업체수		8,386	8,424	8,534	8,536	8,495
정부 공무원	부담금액		48,595	53,520	72,232	136,501	160,245
	사업체수		88	104	145	155	187
정부 근로자	부담금액		7,245	6,144	7,669	8,693	14,832
	사업체수		41	45	44	42	43
공공 기관	부담금액		33,374	26,478	34,891	27,985	25,395
	사업체수		301	301	329	299	277
민간 기업	부담금액		690,495	690,784	743,766	744,340	716,508
	사업체수		7,956	7,974	8,016	8,040	7,988
	100~299명	부담금액	193,540	193,514	202,293	209,398	208,377
		사업체수	5,445	5,412	5,337	5,372	5,372
	300~999명	부담금액	186,655	185,087	202,446	199,471	191,081
		사업체수	1,905	1,945	2,034	2,028	1,992
	1,000명 이상	부담금액	310,300	312,182	339,027	335,472	317,050
		사업체수	606	617	645	640	624
대기업집단 (舊30대기업집단)		부담금액	147,176	151,796	171,205	177,222	175,009
		사업체수	498	560	600	623	601

자료 : 한국장애인고용공단 내부자료

3. 부담금 감면제도

우리나라의 고용의무제도는 장애인의 직접고용을 유도하기 위한 제도이며 이를 이행하지 못할 시 부담금을 부과하고 있으나 고용의무 대상기업의 간접고용 형태로 장애인고용에 기여하는 경우 부담금을 감면해 주고 있다. 현재 장애인고용부담금 감면제도는 연계고용제도가 도입되어 있으며, 장애인고용의무 사업주가 연계고용 대상 사업체에 도급을 준 경우 고용부담금이 감면된다. 연계고용 대상 사업체는 「장애인복지법」 상 직업재활시설 또는 「장애인고용법」상 장애인표준사업장이 해당된다. 생산설비와 원료·기술 등을 제공하고 생산관리 및 생산품의 판매를 전담하는 사업주 또는 직업재활시설 및 장애인자립작업장에 도급을 주어 그 생산품을 납품받는 사업주가 부담금 감면 대상이다.[16] 이에 대해서는 직업재활시설 등 연계고용부담금 감면기준 고시에서 자세히 규율하고 있다. 이에 따르면 장애인을 고용할 의무가 있는 사업주에 대한 부담금 감면기준액은 연계고용계약 직업재활시설 등의 총매출액 대비 고용의무 사업주의 도급 등에 의한 도급액의 비율에 해당 연도 부담기초액과 최저임금 이상 생산에 직접 종사한 장애인 근로자 수를 곱하여 산정하며, 사업주가 납부하여야 할 고용부담금 총액의 100분의 50 이내로 한다. 고용부담금 감면 현황은 아래와 같다.

16) 장애인고용법 제33조 ④ 고용노동부장관은 제22조의4제1항에 따라 인증을 받은 장애인표준사업장 또는 「장애인복지법」 제58조제1항제3호의 장애인 직업재활시설에 도급을 주어 그 생산품을 납품받는 사업주에 대하여 부담금을 감면할 수 있다.

www.kead.or.kr 한국장애인고용공단

〈표 2-7〉 고용부담금 감면 총괄 현황

(단위: 건, 개소, 백만원)

연 도			'20	'21	'22	'23	'24
연계고용 체결 건수			861	932	1,059	1,107	1,213
부담금을 감면받은 사업주			695	702	810	852	915
연계 고용 대상 사업장	합 계	사업장	136	141	164	173	184
		감면액	15,873	17,247	20,534	23,333	25,499
	직업재활시설	사업장	40	44	54	49	55
		감면액	3,042	2,379	3,337	2,642	1,624
	표준사업장	사업장	96	97	110	124	129
		감면액	12,831	14,868	17,197	20,691	23,874

자료 : 한국장애인고용공단 내부자료

제3절 육아휴직 부담금 부과 제도 검토

1. 현행 방식

「장애인고용법」 제28조 등 관련 규정에 따르면, 상시근로자를 50인 이상 고용하는 사업주는 소속 근로자 총수의 100분의 5의 범위에서 장애인을 고용해야 한다고 밝히고 있어, 장애인 의무 고용으로 인정되는 장애인 근로자는 상시근로자이어야 함을 명시화하고 있다. 노동관계 법령 기본법인「근로기준법」상에는 "상시근로자"에 대한 정의는 없으며 시행령 제7조의 상시 사용하는 근로자 수의 산정방법에 따르면 "상시 사용하는 근로자 수"는 1개월 동안 사업 또는 사업장에서 사용한 근로자의 연인원을 가동 일수로 나누어 산정" 한다고 명시되어 있다. 고용의무제도 상 상시근로자의 구체적인 정의는「장애인고용법 시행령」

에 나타나 있으며, 제24조 제3항에서 해당 연도의 매월 16일 이상(임금지급의 기초가 되는 날이 16일 이상인 경우를 말한다) 고용한 근로자를 상시 고용인원으로 규정하고 있다.[17] 요컨대 장애인고용법상 상시근로자는 임금지급 기초일수 16일과 소정근로시간 월 60시간을 동시에 충족해야 하며, 다만 중증장애인 근로자의 경우 60시간을 충족시키지 않아도 상시근로자로 인정되는 특례가 적용되고 있다.

고용부담금 징수와 관련해서도 '고용부담금 적용징수관리 업무처리규칙' 에 따르면, 고용부담금 산정의 기준이 되는 근로자 또한 임금지급의 기초일수가 매월 16일 이상인 근로자로 한정하고 있으며 임금지급의 기초일수라 함은 임금지급의 기초가 되는 날로써 법 기준 또는 소정 근로일수와 법령, 취업규칙, 단체협약 등에 의하여 전 근로자에게 일률적으로 적용되는 유급휴일·휴가일을 포함하는 기간을 의미한다. 이와 함께 '임금지급의 기초일수에 산입되지 아니하는 날'을 별도로 지정해 기초일수에서 제외하고 있다. 주요 내용은 유급일로 규정하지 아니한 휴일·휴가 또는 기간이나 날, 유급으로 쉬는 날이어도 임시적·부분적·돌발적 사유로 인해 근로하지 않은 날은 기초일수에서 제외한다는 점이며, 이에 근거해 장애인 근로자가 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」상 육아휴직을 사용할 경우 육아휴직 기간은 기초일수 산정에서 산입되지 못하며 산전후 휴가는 법령에 따른 휴가로써 유급으로 규정이 되므로 기초일수에 포함된다.

---

17) 「장애인 고용촉진 및 직업재활법」 제2조(정의) 5. "근로자"란 「근로기준법」 제2조제1항제1호에 따른 근로자를 말한다. 다만, 소정근로시간이 대통령령으로 정하는 시간 미만인 사람(중증장애인은 제외한다)은 제외한다.
「장애인 고용촉진 및 직업재활법 시행령」 제5조(적용제외 근로자) 법 제2조제5호 단서에서 "소정근로시간이 대통령령으로 정하는 시간 미만인 자"란 1개월 동안의 소정근로시간이 60시간 미만인 자를 말한다.
「장애인 고용촉진 및 직업재활법 시행령」 제24조(공사 실적액의 산정 등) ③ 법 제28조제1항을 적용할 때 상시 고용하는 근로자의 수는 해당 연도의 매월 16일 이상(임금지급의 기초가 되는 날이 16일 이상의 경우를 말한다) 고용한 근로자 수의 합계를 해당 연도의 조업 개월수(조업한 날이 16일 미만인 달은 조업개월수에서 뺀다)로 나누어 산정한다.

한국장애인고용공단
www.kead.or.kr

〈표 2-8〉 상시근로자 수 산정을 위한 임금지급의 기초일수 산입기준

구분	내용
임금지급의 기초 일수에 산입되는 날	1) 법 기준 또는 소정근로일로써 실제 근로한 날 2) 법령에 의한 휴일·휴가로써 유급으로 규정한 날 ○ 「근로기준법」: 주휴일, 산전후휴가 * 상시 5인 이상 사업장의 경우: 연차휴가, 「관공서의 공휴일에 관한 규정」 제2조에 따른 공휴일 및 제3조에 다른 대체공휴일 ○ 「민방위기본법」: 민방위훈련기간 ○ 「예비군법」: 예비군훈련기간 ○ 「근로자의날제정에관한법률」: 근로자의 날 ○ 그 밖에 이상에 준하여 해석할 수 있는 날 또는 기간 3) 약정에 의한 휴일·휴가로써 취업규칙 또는 단체협약 등에 그 사유와 기간이 구체적으로 특정되고, 일률적 기준에 의하여 전 근로자에게 적용하되 유급으로 규정한 날 ○ 하기휴가, 상시 4인 이하 사업장의 경우 연차휴가 및 설날 등
임금지급의 기초일수에 산입되지 아니하는 날	1) 법령으로 근로의무는 면제되나 유급일로 규정하지 아니한 날 또는 기간 ○ 사용자의 귀책사유로 인한 휴업기간 ○ 업무상 재해로 인한 휴업기간 ○ 적법한 쟁의행위기간 ○ 육아휴직기간 ○ 그 밖에 이상에 준하여 해석할 수 있는 날 또는 기간 ※ 휴업보상과 재해보상 등은 임금이 아닌 복리후생적 금품임 2) 약정으로 근로의무는 면제되나 유급일로 규정하지 아니한 휴일・휴가 ○ 무급 휴일・휴가 (하기휴가, 상시 4인 이하 사업장의 경우 연차휴가 및 설날 등) 3) 사전에 그 사유와 기간을 구체적으로 특정할 수 없거나, 일부 근로자에게만 적용되거나, 예측할 수 없는 임시적・부분적・돌발적 사유 발생으로 근로하지 아니한 날 또는 기간 ○ 휴직기간, 결근일 등 (유・무급 약정 여부 불문)

자료: 한국장애인고용공단 고용부담금 적용 징수관리 업무처리규칙(개정 2024.12.19. 규칙 제815호)

2. 제도개선 노력

사업체 현장에서는 장애인 근로자의 육아휴직 사용으로 인해 부담금이 부과되는 것이 불합리하다는 지적과 함께 제도 개선 요구가 있었고, 국회에서도 관련 부담금을 경감하기 위한 입법 활동이 이루어졌다. 21대 국회에서는 총 4건의 장애인고용법 일부개정법률안이 발의되었으며, 22대 국회에서는 임기가 시작하면서 조정식의원이 개정법률안을 발의하였다. 지금까지의 총 다섯 차례의 법개정을 위한 발의는 사업주의 부담금 납부 의무를 규율하고 있는 제33조를 일부개정하는 것을 큰 골자로 하고 있지만 그 내용에 있어 일부 차이가 있다. 여러 사유로 인한 근로자의 휴가와 휴직에 대해 포괄적으로 접근해 부담금을 감경하고자 하는 개정안을 비롯해 육아휴직 및 육아기 근로시간 단축에 한정하여 감경하려는 목적을 두고 개정안을 제시한 사례도 있다.

- **육아휴직 기간**이더라도 **여전히 사용·종속 관계가 유지**되고 있는데 이를 **제외하는 것**은 **육아휴직제도 및 장애인고용법의 취지가 몰각**될 수 있어 **불합리**하다고 판단됨. ('21.2월 국민신문고)
- 장애인 직원이 육아휴직을 할 경우, 임금지급기초일수가 16일 이상이 되지않아 고용관계가 유지됨에도 불구하고 적용 제외되어, 사업장에서 장애인고용부담금을 추가로 지급해야 하는 문제점이 있음. ('20.2월 국민제안)
- **육아휴직 사용을 장려**하면서 **육아휴직 기간에는 의무 고용인원에서 제외**하고 고용부담금을 납부하는 것은 **앞뒤가 맞지 않음**. ('20.12월 국민신문고)

자료 : 국민권익위원회(2021) 중 일부 발췌

www.kead.or.kr 한국장애인고용공단

〈표 2-9〉 법개정 발의 내역

시점	의원명	의안번호
2021. 5.	김상훈의원	의안번호 2110773
2021.11.	서영석의원	의안번호 2113393
2022. 7.	조정식의원	의안번호 16524
2023. 5.	강득구의원	의안번호 21962
2024. 6.	조정식의원	의안번호 864

〈표 2-10〉 의원안별 장애인고용법 일부개정법률안 신구조문 대비표

	현행	개정안
김상훈 의원안 (의안번호 10773)	제33조(사업주의 부담금 납부 등) ① (생략) ② 부담금은 사업주가 의무고용률에 따라 고용하여야 할 장애인 총수에서 매월 상시 고용하고 있는 장애인 수를 뺀 수에 제3항에 따라 부담기초액을 곱한 금액의 연간 합계액으로 한다. <단서 신설> ③ ~ ⑪ (생 략)	제33조(사업주의 부담금 납부 등) ① (현행과 같음) ② _____ _____ _____ _____ _____. 다만, 고용노동부장관이 휴직 등을 고려하여 대통령령이 정하는 바에 따라 감경할 수 있다. ③ ~ ⑪ (현행과 같음)
서영석 의원안 (의안번호 13393)	상동 ③ ~ ⑪ (생 략)	제33조(사업주의 부담금 납부 등) ① (현행과 같음) ② _____ _____ _____ _____ _____. 다만, 고용노동부장관은 장애인 근로자의 휴직, 두 개 이상의 사업주에 의한 장애인 근로자 고용 등 대통령령으로 정하는 바에 따라 부담금을 감경할 수 있다. ③ ~ ⑪ (현행과 같음)

〈표 2-10〉 의원안별 장애인고용법 일부개정법률안 신구조문 대비표(계속)

	현행	개정안
조정식의원안 (의안번호 16524)	제33조(사업주의 부담금 납부 등) ① ~ ③ (생 략) ④ 고용노동부장관은 제22조의4제1항에 따라 인증을 받은 장애인 표준사업장 또는 「장애인복지법」 제58조제1항제3호의 장애인 직업재활시설에 도급을 주어 그 생산품을 납품받는 사업주에 대하여 부담금을 감면할 수 있다. ⑤ ~ ⑪ (생 략)	제33조(사업주의 부담금 납부 등) ① ~ ③ (현행과 같음) ④ 고용노동부장관은 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 사업장 또는 사업주에 대하여 대통령령으로 정하는 바에 따라 부담금을 감면할 수 있다. 1. 제22조의4제1항에 따라 인증을 받은 장애인 표준사업장 2. 「장애인복지법」 제58조제1항제3호의 장애인 직업재활시설에 도급을 주어 그 생산품을 납품받는 사업주 3. 사업장에 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 제19조에 따른 육아휴직 또는 제19조의2에 따른 육아기 근로시간 단축을 실시한 장애인 근로자가 있는 사업주 ⑤ ~ ⑪ (현행과 같음)
2023년 강득구의원안 (의안번호 21962)	제33조(사업주의 부담금 납부 등) ① ~ ③ (생 략) ④ 고용노동부장관은 제22조의4제1항에 따라 인증을 받은 장애인 표준사업장 또는 「장애인복지법」 제58조제1항제3호의 장애인 직업재활시설에 도급을 주어 그 생산품을 납품받는 사업주에 대하여 부담금을 감면할 수 있다.	제33조(사업주의 부담금 납부 등) ① ~ ③ (현행과 같음) ④ 고용노동부장관은 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 사업장 또는 사업주에 대하여 부담금을 감면할 수 있다. 1. 제22조의4제1항에 따라 인증을 받은 장애인 표준사업장 2. 「장애인복지법」 제58조제1항제3호의 장애인 직업재활시설에

한국장애인고용공단
www.kead.or.kr

〈표 2-10〉 의원안별 장애인고용법 일부개정법률안 신구조문 대비표(계속)

	현행	개정안
		도급을 주어 그 생산품을 납품받는 사업주 3. 요양이 필요한 질병 또는 부상 등 대통령령으로 정하는 부득이한 사유로 휴가 또는 휴직 중인 장애인 근로자가 있는 사업주
	⑤ ~ ⑪ (생 략)	⑤ ~ ⑪ (현행과 같음)
조정식의원안 (의안번호 864)	제33조(사업주의 부담금 납부 등) ① ~ ③ (생 략) ④ 고용노동부장관은 제22조의4제1항에 따라 인증을 받은 장애인 표준사업장 또는 「장애인복지법」 제58조제1항제3호의 장애인 직업재활시설에 도급을 주어 그 생산품을 납품받는 사업주에 대하여 부담금을 감면할 수 있다. ⑤ ~ ⑪ (생 략)	제33조(사업주의 부담금 납부 등) ① ~ ③ (현행과 같음) ④ 고용노동부장관은 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 사업장 또는 사업주에 대하여 대통령령으로 정하는 바에 따라 부담금을 감면할 수 있다. 1. 제22조의4제1항에 따라 인증을 받은 장애인 표준사업장 2. 「장애인복지법」 제58조제1항제3호의 장애인 직업재활시설에 도급을 주어 그 생산품을 납품받는 사업주 3. 사업장에 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 제19조에 따른 육아휴직 또는 제19조의2에 따른 육아기 근로시간 단축을 실시한 장애인 근로자가 있는 사업주 ⑤ ~ ⑪ (현행과 같음)

장애인고용법 일부개정법률안 이외에도 국민권익위원회도 장애인 육아휴직 사용에 따른 부담금 부과의 문제점의 시정을 권고해 왔다. 국민권익위원회가 2021년 발표한 「장애인고용촉진 실효성 제고방안」에 따르면, 육아휴직자에 대한 부담금 부과는 출산장려 및 일·가정 양립 지원을 촉진하자는 제도 취지와는 상충되며, 근로자의 신청에 따라 사업주가 부여할 의무가 있어 고용인원에서 제외하는 것은 육아휴직이 예측되는 장애인 고용을 회피할 요인으로 작용할 수 있다고 지적하였다.

국민권익위원회는 보고서를 통해 육아휴직 부담금을 감경할 수 있도록 부담금 부과 기준 개선을 권고하였다. 구체적으로는 장애인고용법 제33조의 개정안을 제시하였으며 그 내용은 김상훈 의원과 서영석 의원이 발의한 내용과 유사하다.

〈표 2-11〉 장애인고용촉진 및 직업재활법 개정안

현행	개정안(예시)
◆ 장애인고용법 제33조(사업주의 부담금 납부 등) ② 부담금은 사업주가 의무고용률에 따라 고용하여야 할 장애인 총수에서 매월 상시 고용하고 있는 장애인 수를 뺀 수에 제3항에 따른 부담기초액을 곱한 금액의 연간 합계액으로 한다.	◆ 장애인고용법 제33조(사업주의 부담금 납부 등) ② 부담금은 사업주가 의무고용률에 따라 고용하여야 할 장애인 총수에서 매월 상시 고용하고 있는 장애인 수를 뺀 수에 제3항에 따른 부담기초액을 곱한 금액의 연간 합계액으로 한다. 다만, 고용노동부 장관이 휴직 등을 고려하여 대통령령이 정하는 바에 따라 감경할 수 있다.

자료 : 국가권익위원회(2021)

2024년에는 장애인 근로자가 육아휴직에 들어가면서 장애인 고용부담금을 부과받은 사업체에서 부당하다는 민원을 신청하였으며, 이에 국민권익위원회는 신청인이 장애인 근로자의 육아휴직 시 장애인 부담금 부과에 대한 부당하다는 신청에 대해 기각 판정을 내렸다. 국민권익위원회에 따르면, 사업주가 대체인력

한국장애인고용공단
www.kead.or.kr

채용을 위한 절차 등을 이행하는 경우에 일정 기간 동안 장애인 고용부담금 납부의무를 완화하는 등 장애인 근로자의 육아휴직을 보장하고, 장애인 근로자의 육아휴직 시 사업주의 고용부담금 납부의무를 완화하는 방안을 마련하는 것이 바람직하다고 판단하였으며 제도개선에 대해 한국장애인고용공단과 고용노동부에 권고하였다.[18]

18) 국민권익위원회 제1소위원회 의결(의안번호 제2024-1소위22-복01호)

www.kead.or.kr 한국장애인고용공단

제 3 장
장애인 근로자 육아휴직 실태

제1절 장애인 육아휴직 인원 및 현황

1. 육아휴직 인원

최근 3년간 민간부문 및 정부부문의 50인 이상 상시근로자를 고용하고 있는 고용의무 사업체에서 1개월이라도 임금을 지급받은 장애인 근로자 수는 2022년 219,499명, 2023년 229,530명, 2024년 239,173명이다. 이들에 대해 고용보험 DB 상 육아휴직을 사용한 장애인 근로자를 추출하였다.[19)]

2022년 장애인 육아휴직 사용 연인원은 952명이며, 중복을 제외한 실인원은 875명이며, 전체 장애인 근로자 대비 0.4%의 규모이다. 2023년은 939명, 0.41%, 2024년 975명, 0.40%이다. 전체 인구 중 육아휴직자 수는 2022년 20만 2천 명, 2023년은 19만 5천 명이다. 장애인 육아휴직자는 전체 육아휴직자의 0.4%의 규모이다.

19) 육아휴직 근로자 자료는 당해연도 발생된 휴직 건수를 기준으로 추출하였으며, 동일인이 같은 해에 여러 차례 육아휴직을 사용한 경우에도 모두 포함하였다.

〈표 3-1〉 장애인 근로자 육아휴직 인원

(단위: 명, %)

구분		2022	2023	2024
전체(a)		219,499	229,530	239,173
육아휴직	연인원(b)	952	939	957
	b/a	0.43	0.41	0.40
	실인원(c)	875	874	879
	c/a	0.40	0.38	0.37

주 : '전체'는 50인 이상 고용의무 사업체에서 1개월이라도 임금을 지급받은 장애인 근로자이며, 중증장애인 2배수 미적용 수치임

자료 : 한국장애인고용공단「장애인 고용계획 및 실시상황보고서」 및 고용보험 DB 재분석

〈표 3-2〉 전체 육아휴직자 규모 및 장애인 육아휴직자 비중

(단위: 명, %)

구분	2021	2022	2023
전체 육아휴직자	175,110	202,093	195,986
장애인 육아휴직자 비중	-	0.43	0.45

자료 : 통계청,「육아휴직통계」각 연도, 한국장애인고용공단「장애인 고용계획 및 실시상황보고서」 및 고용보험 DB 재분석

2. 육아휴직 사용 현황

최근 3년 동안 장애인 근로자의 육아휴직 사용 현황을 살펴보면 다음과 같다. 육아휴직 사용기간을 구간대별로 살펴보면, 10~12개월 동안 사용한 장애인 근로자 비중이 가장 높은데 2022년 44.3%, 2023년 47.5%, 2024년 44.0%이다. 1~3개월간 육아휴직을 사용한 장애인 근로자 비중도 비교적 높으며, 2022년 26.6%, 2023년 23.0%, 2024년 22.7%로 나타났다.

〈표 3-3〉 장애인 육아휴직 기간

(단위: 개월, 명, %)

구분	2022		2023		2024	
1개월 미만	4	(0.4)	13	(1.4)	7	(0.7)
1~3개월	254	(26.6)	216	(23.0)	217	(22.7)
4~6개월	189	(19.8)	169	(18.0)	207	(21.6)
7~9개월	84	(8.9)	96	(10.2)	103	(10.7)
10~12개월	421	(44.3)	445	(47.5)	421	(44.0)
13개월이상	0	(0.0)	0	(0.0)	2	(0.2)
계	952	(100.0)	939	(100.0)	957	(100.0)

자료 : 한국장애인고용공단「장애인 고용계획 및 실시상황보고서」 및 고용보험 DB 재분석

육아휴직을 사용한 근로자의 평균 육아휴직 기간은 2022년 7.7개월, 2023년 7.8개월, 2024년 7.7개월로 나타났다. 기관유형별로 육아휴직 기간을 비교해보면, 국가및지자체가 민간기업이나 공공기관보다 휴직 기간이 비교적 긴 것으로 나타났다. 2024의 경우 국가및지자체 8.5개월, 공공기관 7.8개월, 민간기업 7.5개월이다. 고용노동부 발표에 따르면, 2024년 전체 인구의 육아휴직 평균 사용기간은 8.8개월로 여성은 9.4개월, 남성은 7.6개월이다[20]. 2024년 기준 장애인 육아휴직자의 평균 육아휴직 사용기간은 전체 인구에 비해 1.1개월 짧으며 남성은 두 집단 간에 차이는 크지 않으나 여성의 경우 여성 장애인 근로자의 육아휴직 기간은 전체 여성에 비해 1개월 정도 짧다.

20) 고용노동부(2025) 보도자료, "지난해 육아휴직 132,535명으로 역대 최고, 남성 사용 비율 최초로 30% 넘어"(2024.2.23.)

〈표 3-4〉 기관유형별 평균 장애인 육아휴직 기간

(단위: 개월)

	2022	2023	2024
전체	7.5(0.134)	7.8(0.133)	7.7(0.131)
민간기업	7.4(0.166)	7.7(0.167)	7.5(0.171)
공공기관	7.9(0.247)	7.9(0.239)	7.8(0.216)
국가및지자체	7.9(0.555)	8.3(0.556)	8.5(0.574)
여 성	8.9(3.822)	8.8(3.717)	8.4(3.858)
남 성	6.8(4.086)	7.4(4.069)	7.4(4.036)

주 : 평균과 표준오차(SE) 값임
자료 : 한국장애인고용공단「장애인 고용계획 및 실시상황보고서」 및 고용보험 DB 재분석

장애인 근로자의 육아휴직 사용횟수를 살펴보면, 휴직을 1회 사용한 비중이 가장 크다. 통계청에서 발표한 2014년부터 2023년까지 태어난 출생아 1자녀 부모 육아휴직 사용횟수 현황을 살펴보면, 1회 육아휴직 비율이 대부분을 차지하고 있는데 81.0%이다. 2회 16.5%, 3회 이상 2.4%이다. 2023년 기준 장애인 육아휴직 사용횟수는 1회 93.0%, 2회 6.5%, 3회 0.5%로 1회 사용하는 비중이 전체 인구에 비해 높으며 2회 이상 사용 빈도는 전체 인구에 비해 낮게 나타나고 있다.

〈표 3-5〉 장애인 육아휴직 사용횟수

(단위: 명, %)

구분	계	1회	2회	3회
2022년	875	803	67	5
	(100.0)	(91.8)	(7.7)	(0.6)
2023년	874	813	57	4
	(100.0)	(93.0)	(6.5)	(0.5)
2024년	879	806	69	3
	(100.0)	(91.7)	(7.8)	(0.3)

자료 : 한국장애인고용공단「장애인 고용계획 및 실시상황보고서」 및 고용보험 DB 재분석

www.kead.or.kr 한국장애인고용공단

〈표 3-6〉 1자녀 부모의 육아휴직 사용횟수 비율(2014~2023년 전 기간)

(단위: %)

구분	전체	부	모
계	100.0	100.0	100.0
1회 휴직	81.0	89.9	79.2
2회 휴직	16.5	9.1	18.0
3회 이상 휴직	2.4	1.0	2.7

자료 : 통계청, 「2023년 육아휴직통계 결과」(잠정)

제2절 장애인 육아휴직 근로자 현황

1. 인적·장애적 특성

가. 인적 특성

최근 3년간 육아휴직을 사용한 장애인 근로자의 인적·장애 특성은 다음과 같다. 육아휴직을 사용한 근로자 중 남성 비중은 최근 3년간 60%대이며, 여성 비중은 30%대로 남성 비중이 높게 나타났다. 반면에 전체 육아휴직자 중 여성 비중은 2021년 75.9%, 2022년 73.0%, 2023년 74.3%로 여성의 비중이 남성에 비해 높다. 장애인 육아휴직자의 연령대는 매년 '40세 이상' 의 비중이 다른 연령대에 비해 높게 나타나고 있다. '40세 이상' 연령대 비중은 2022년 60.9%, 2023년 50.4%, 2024년 48.0%이다. 전체 인구 육아휴직자는 30대 분포가 가장 높은 것으로 나타나 장애인 육아휴직자의 연령대가 높다는 점을 알 수 있다. 전체 인구 육아휴직자의 연령대 분포를 살펴보면, 2023년 기준 '30~34세' 육아휴직자 비중이 36.6%로 가장 높으며, '35~39세' 34.7%, '40세 이상' 20.6이다.

〈표 3-7〉 인적 특성별 장애인 육아휴직

(단위: 명, %)

구분		2022	2023	2024
전체		952 (100.0)	939 (100.0)	957 (100.0)
성별	남성	618 (64.9)	589 (62.7)	632 (66.0)
	여성	334 (35.1)	350 (37.3)	325 (34.0)
연령대	30세 미만	12 (1.3)	18 (1.9)	28 (2.9)
	30~34세	81 (8.5)	116 (12.4)	134 (14.0)
	35~39세	279 (29.3)	332 (35.4)	336 (35.1)
	40세 이상	580 (60.9)	473 (50.4)	459 (48.0)

자료 : 한국장애인고용공단「장애인 고용계획 및 실시상황보고서」 및 고용보험 DB 재분석

〈표 3-8〉 성별 전체 육아휴직

(단위: 명, %)

구분	2021	2022	2023
전체	175,110 (100.0)	202,093 (100.0)	195,986 (100.0)
부(남성)	42,197 (24.1)	54,565 (27.0)	50,455 (25.7)
모(여성)	132,913 (75.9)	147,528 (73.0)	145,531 (74.3)

주 : 임신 중이거나 8세 또는 초등학교 2학년 이하의 자녀를 대상으로 육아휴직을 시작한 자
자료 : 통계청,「육아휴직통계」 각 연도

한국장애인고용공단
www.kead.or.kr

〈표 3-9〉 연령대별 전체 육아휴직

(단위: 명, %)

구분	2021	2022	2023
전체	175,110 (100.0)	202,093 (100.0)	195,986 (100.0)
30세 미만	16,156 (9.2)	16,920 (8.4)	15,896 (8.1)
30~34세	61,659 (35.2)	71,987 (35.6)	71,765 (36.6)
35~39세	64,301 (36.7)	71,897 (35.6)	67,983 (34.7)
40세 이상	32,994 (18.8)	41,289 (20.4)	40,342 (20.6)

자료 : 통계청, 「육아휴직통계」 각 연도

나. 장애특성

육아휴직을 사용하는 장애인 근로자의 대부분은 경증장애인이며 전체 육아휴직자의 80% 이상을 차지하는 것으로 나타났다. 2024년 경증장애 82.6%, 중증장애 17.5%이다.

〈표 3-10〉 장애정도별 장애인 육아휴직

(단위: 명, %)

구분		2022	2023	2024
전체		952 (100.0)	939 (100.0)	957 (100.0)
장애정도	경증	788 (82.8)	777 (82.8)	790 (82.6)
	중증	164 (17.2)	162 (17.3)	167 (17.5)

자료 : 한국장애인고용공단「장애인 고용계획 및 실시상황보고서」 및 고용보험 DB 재분석

장애유형별 장애인 육아휴직 사용 현황을 살펴보면, 자폐성장애인은 3년간 50인 이상 고용의무 사업체에서 육아휴직을 사용한 근로자로 나타나지 않았으며, 뇌전증 및 호흡기 장애도 일부 연도에서 나타나지 않았다. 모든 연도에서 지체장애가 50%에 육박하고 있으며, 시각장애 육아휴직자 비중도 비교적 높다. 장애여성의 경우 시각을 비롯해 청각장애인 비중이 높으며 지적 및 신장 장애인 비중도 남성에 비해 높은 편이다. 장애남성은 국가유공자 비중이 매우 높다.[21]

〈표 3-11〉 장애유형별 장애인 육아휴직

(단위: 명, %)

구분	2022			2023			2024		
	남성	여성	계	남성	여성	계	남성	여성	계
전체	618	334	952	589	348	937	632	325	957
지체	50.0	46.7	48.8	48.4	48.6	48.5	44.8	48.0	45.9
뇌병변	2.9	3.9	3.3	2.6	4.0	3.1	3.3	3.4	3.3
시각	10.7	19.5	13.8	11.5	17.0	13.6	12.8	17.2	14.3
청각	4.2	14.7	7.9	4.8	19.5	10.3	5.9	20.0	10.7
언어	0.2	1.2	0.5	0.5	0.9	0.6	0.3	0.6	0.4
지적	0.7	5.1	2.2	0.5	3.7	1.7	1.3	4.3	2.3
자폐성	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
정신	0.5	0.3	0.4	0.2	0.3	0.2	0.3	0.0	0.2
신장	2.3	4.8	3.2	2.4	4.0	3.0	3.6	4.3	3.9
심장	1.1	0.0	0.7	0.9	0.3	0.6	0.5	0.3	0.4
호흡기	0.2	0.0	0.1	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
간	0.5	0.9	0.6	0.9	0.3	0.6	0.5	0.3	0.4

21) 「장애인고용촉진 및 직업재활법」 제2조에 따르면, '장애인'이란 「장애인복지법」 제2조에 따른 장애인과 「국가유공자 등 예우 및 지원에 관한 법률」 제4조제1항제6호에 따른 상이등급에 해당하는 자를 포함하고 있다.

〈표 3-11〉 장애유형별 장애인 육아휴직(계속)

구분	2022			2023			2024		
	남성	여성	계	남성	여성	계	남성	여성	계
안면	0.0	0.3	0.1	0.0	0.9	0.3	0.2	0.0	0.1
장루요루	0.5	0.6	0.5	0.2	0.3	0.2	0.0	0.3	0.1
뇌전증	0.0	0.0	0.0	0.2	0.0	0.1	0.2	0.6	0.3
국가유공	26.4	2.1	17.9	27.2	0.3	17.2	26.4	0.6	17.7
계	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0

자료 : 한국장애인고용공단「장애인 고용계획 및 실시상황보고서」 및 고용보험 DB 재분석

2. 가임기 장애인 특성

장애여성의 육아휴직자 비중이 낮게 나타난 사실에 대해 원인을 찾아보고자 15~49세 가임기 장애인을 추가로 분석하였다. 먼저 15~49세 장애인구에 대해 성별 규모를 비교했는데, 등록장애인 현황에 따르면 2024년 등록장애인구 수는 총 2,631,356명이며 장애여성이 1,106,300명으로 전체 등록장애인구의 42.0%이다. 전체 인구의 여성 비중은 50.2%로 장애여성의 비중은 8.2%포인트 낮다. 장애남성이 장애여성에 비해 약 40만 명이 많은 가운데 낮은 연령대부터 70대까지는 장애남성 비중이 높고, 80대부터 장애여성 비중이 더 높아진다. 장애여성은 전 연령대 중 80~89세 비중이 24.8%로 가장 크다. 65세 이상 인구 비중인 고령화율은 장애여성 65.2%, 장애남성 48.1%로 장애여성의 고령화 정도가 더 심화되어 있음을 확인할 수 있다.

〈표 3-12〉 등록장애인 연령별 성별 분포(2024년)

(단위: 천명, %)

구분	남성		여성		계	
	빈도	비중	빈도	비중	빈도	비중
10세미만	24,676	1.6	11,356	1.0	36,032	1.4
10~19세	44,294	2.9	22,440	2.0	66,734	2.5
20~29세	58,362	3.8	33,015	3.0	91,377	3.5
30~39세	71,526	4.7	38,059	3.4	109,585	4.2
40~49세	134,992	8.9	62,624	5.7	197,616	7.5
50~59세	262,856	17.2	119,529	10.8	382,385	14.5
60~69세	400,831	26.3	220,619	19.9	621,450	23.6
70~79세	316,650	20.8	262,005	23.7	578,655	22.0
80~89세	187,088	12.3	274,279	24.8	461,367	17.5
90세이상	23,781	1.6	62,374	5.6	86,155	3.3
65세 이상	733,867	48.1	721,915	65.3	1,455,782	55.3
계	1,525,056	100.0	1,106,300	100.0	2,631,356	100.0

자료:「2024장애인현황」(보건복지부) 재분석

등록장애인 중 가임기 장애여성의 인구를 살펴보면 그 비중은 매우 낮게 나타나고 있다. 만 15~49세 가임기 장애여성은 총 145,136명으로 전체 장애여성의 13.1%이며 전체 가임기 여성이 차지하는 비중(42.5%)의 1/3 수준이다. 가임기 연령대에서 장애남성은 장애여성 인구의 약 2배이며, 전체남성은 전체여성의 1.1배인 점과 비교해 큰 격차를 보이고 있다. 요컨대, 가임기 장애여성 인구 규모는 상대적으로 매우 적다는 점을 확인할 수 있으며, 이러한 사실은 장애여성의 육아휴직자 비중이 낮게 나타나고 있다는 점을 상당 부분 설명하고 있다고 볼 수 있다.

한국장애인고용공단
www.kead.or.kr

〈표 3-13〉 전체 및 장애인의 성별 인구 현황

(단위: 명, %)

구분		남성	여성	계
전체(a)		25,498,324 (49.8)	25,718,897 (50.2)	51,217,221 (100.0)
	15~49세(b)	11,665,864	10,932,140	22,598,004
	b/a	47.8	42.5	44.1
장애인(c)		1,525,056 (58.0)	1,106,300 (42.0)	2,631,356 (100.0)
	15~49세(d)	285,975	145,136	431,111
	d/c	18.8	13.1	16.4

주: 전체인구는「주민등록인구현황」(행정안전부), 장애인은「등록장애인현황」(보건복지부) 자료를 재분석함

보건복지부의 「등록장애인현황」을 통해 15~49세 가임기 장애인의 장애유형을 살펴보면, 장애여성은 지적자폐성 41.5%, 지체 19.4%, 정신 8.5%, 시각 7.8%, 청각 6.6% 순으로 나타났다. 장애남성은 지적자폐성 38.5%, 지체 29.9%, 시각 8.9%, 뇌병변 7.0%, 정신 5.3% 순으로 나타났다.

〈표 3-14〉 15~49세 장애인 장애유형별 성별 분포(2024년)

(단위: 명, %)

구분	남성		여성		계	
	빈도	비율	빈도	비율	빈도	비율
지체	85,594	29.9	28,176	19.4	113,770	26.4
시각	25542	8.9	11,312	7.8	36854	8.5
청각	11700	4.1	9,548	6.6	21248	4.9
언어	2267	0.8	946	0.7	3213	0.7
지적	90,464	31.6	56,989	39.3	147,453	34.2
뇌병변	20,153	7.0	11,702	8.1	31,855	7.4
자폐성	19,631	6.9	3,257	2.2	22,888	5.3
정신	15,107	5.3	12,541	8.6	27,648	6.4
신장	10,576	3.7	7,073	4.9	17,649	4.1
심장	796	0.3	488	0.3	1,284	0.3
호흡기	355	0.1	288	0.2	643	0.1
간	1,120	0.4	928	0.6	2,048	0.5
안면	529	0.2	293	0.2	822	0.2
장루요루	636	0.2	447	0.3	1,083	0.3
뇌전증	1,505	0.5	1,148	0.8	2,653	0.6
계	285,975	100.0	145,136	100.0	431,111	100.0

자료 : 등록장애인현황(보건복지부)

장애인의 결혼상태에 대해 보건복지부에서 실시한 2023년 「장애인실태조사」를 재분석하였다. 결혼상태에 대해 전체 장애인은 '유배우' 49.6%, '미혼' 20.6%이며 15세에서 49세까지의 장애인은 '유배우' 22.2%에 불과하며, '미혼' 71.9%이다. 이러한 격차는 전체 장애인 중 고령자 비중이 높은 동시에 고령 장애인 중에서는 결혼한 장애인의 비중이 높기 때문으로 볼 수 있다.

www.kead.or.kr 한국장애인고용공단

〈표 3-15〉 전체 및 가임기 장애인의 결혼상태

(단위: %)

구분		유배우	사별	이혼	별거	미혼	기타	계
전체	전체	49.6	18.0	10.9	0.9	20.6	0.1	100.0
	남성	56.7	5.7	11.8	1.0	24.8	0.0	100.0
	여성	38.8	36.7	9.7	0.7	14.1	0.1	100.0
	심한장애	41.2	14.1	10.8	0.9	33.0	0.1	100.0
	심하지 않은장애	57.2	21.5	11.1	0.9	9.3	0.0	100.0
15~49세	전체	22.2	0.6	5.0	0.2	71.9	0.2	100.0
	남성	19.4	0.1	4.5	0.0	76.0	0.0	100.0
	여성	27.8	1.4	5.9	0.6	63.7	0.6	100.0
	심한장애	12.3	0.7	3.4	0.2	83.2	0.2	100.0
	심하지 않은장애	43.8	0.2	8.3	0.2	47.3	0.2	100.0

자료 : 2023년 장애인 실태조사 재분석

전체 장애인과 가임기 장애인의 장애유형별 결혼상태를 분석하였다. 앞서 살펴본 바와 같이 가임기 연령대에서 비중이 높았던 장애유형인 지적자폐성, 지체, 시각, 정신 장애유형의 결혼상태를 살펴보면, 지적장애나 자폐성 장애는 거의 전수에 가깝게 '미혼' 상태이며, 정신장애는 83.7%, 지체, 시각, 청각장애 등도 50% 가까이 '미혼' 상태인 것으로 나타났다.

〈표 3-16〉 장애유형별 결혼상태(15~49세)

(단위: %)

구분	유배우	사별	이혼	별거	미혼	기타	계
지체	45.6	0.6	8.2	0.0	45.6	0.0	100.0
뇌병변	22.7	0.8	5.5	0.8	70.3	0.0	100.0
시각	44.0	1.6	8.8	0.8	44.0	0.8	100.0
청각	41.6	0.0	7.8	1.3	49.4	0.0	100.0
언어	17.4	0.0	0.0	0.0	82.6	0.0	100.0
지적	3.0	0.5	2.1	0.0	94.1	0.3	100.0
자폐성	0.0	0.0	0.0	0.0	100.0	0.0	100.0
정신	10.8	0.6	4.8	0.0	83.7	0.0	100.0
신장	42.6	0.9	8.3	0.0	47.2	0.9	100.0
심장	14.3	0.0	7.1	0.0	78.6	0.0	100.0
호흡기	46.2	0.0	7.7	0.0	46.2	0.0	100.0
간	62.5	0.0	8.3	0.0	29.2	0.0	100.0
안면	24.0	0.0	0.0	0.0	76.0	0.0	100.0
장루요루	33.3	0.0	0.0	0.0	66.7	0.0	100.0
뇌전증	18.8	0.0	6.3	0.0	75.0	0.0	100.0

자료 : 2023년 장애인 실태조사 재분석

결혼한 경험이 있는 장애인의 자녀 유무에 대해선 남성 83.9%, 여성 79.2%가 자녀를 두고 있는 것으로 나타났다. 전체 장애인에 비해서는 낮은 수준이다.

〈표 3-17〉 장애인 성별 자녀 유무

구분	전체			15~49세		
	남성	여성	계	남성	여성	계
예	94.7	94.8	94.7	83.9	79.2	81.9
아니오	5.3	5.2	5.3	16.1	20.8	18.1
계	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0

자료 : 2023년 장애인 실태조사 재분석

결혼하지 않는 주된 이유에 대해서는 '건강문제/장애 때문에' 응답에 대해 전체 45.8%, 15~49세 42.6%, '결혼할 생각이 없어서' 응답에 대해 전체 15.3%, 15~49세 15.7%이다. 가임기 장애여성의 경우 '건강문제/장애 때문에' 응답률 44.2%, '결혼할 생각이 없어서' 응답률 24.0%, '이성을 만날 기회가 없어서' 응답률 8.7%로 조사돼 건강이나 장애 등 사유로 인해 결혼할 의사가 낮은 것을 알 수 있다.

〈표 3-18〉 장애인 성별 결혼하지 않은 주된 이유

(단위: %)

구분	전체			15~49세		
	남성	여성	계	남성	여성	계
이성을 만날 기회가 없어서	13.6	8.5	12.2	14.3	8.7	12.6
결혼할 생각이 없어서	12.4	23.2	15.3	12.2	24.0	15.7
가족 등 주위의 반대로	0.7	1.4	0.9	0.4	1.0	0.6
건강문제/장애 때문에	45.4	47.0	45.8	41.9	44.2	42.6
집장만, 결혼비용 등 결혼준비의 경제적 부담으로	6.5	0.7	4.9	6.3	1.0	4.7
결혼생활과 직장일을 동시에 수행하기가 어려울 것 같아서	0.2	0.9	0.4	0.1	1.0	0.4
결혼에 적당한 나이를 놓쳐서	5.2	3.5	4.7	2.1	1.3	1.8
아직 결혼하기에 이른 나이여서	11.7	13.4	12.2	18.4	18.0	18.2
결혼 후의 책임감(경제적 부양, 가족관계, 자녀양육 등)이 부담되어서	4.5	1.2	3.6	4.4	0.6	3.3
기타	0.0	0.2	0.1	0.0	0.3	0.1
계	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0

자료 : 2023년 장애인 실태조사 재분석

장애여성의 육아휴직자 비중이 낮은 원인으로 장애여성 근로자의 근로조건이 영향을 미칠 수 있다라는 가정 하에 장애여성 일자리를 분석하였다. 한국장애인고용공단에서 실시한 2024년 상반기 장애인경제활동실태조사를 활용해 가임기 장애여성의 경제활동을 분석하였다. 가임기 장애여성의 고용률은 가임기 전체여성의 고용률에 비해 26.8%포인트 낮으며, 그 격차는 가임기 전체남성과 장애남성 간의 격차(16.8%포인트)와 비교해서도 크게 나타났다. 또한 가임기 남녀 간 고용률 격차는 전체 12%포인트, 장애인 22.0%포인트로 가임기 장애여성은 가임기 장애남성에 비해 그리고 가임기 전체여성에 비해서도 노동시장에서 더 적은 비율로 일하고 있다는 사실을 알 수 있다. 또한 주목해야 할 점은 가임기 장애여성 취업자 수는 53,072명에 불과하며, 장애남성 취업자 수는 장애여성 취업자의 3.2배 규모이다. 전체 인구 중 가임기의 남성 취업자 수는 여성 취업자 수의 1.3배 규모인 사실과 비교해 볼 때도 장애인 성별 간 취업자 수 격차는 매우 크게 벌어져 있다는 점을 알 수 있다.

〈표 3-19〉 전체 인구 및 장애인 성별 취업자수 및 고용률(2024년)

(단위: 명, %)

구분		남성	여성	계
전체(15세 이상)	취업자수	16,015,000	12,842,000	28,857,000
	고용률	71.3	55.6	63.3
전체(15~49세)	취업자수	8,598,000	6,851,000	15,450,000
a	고용률	74.0	62.0	68.0
장애인(15세 이상)	취업자수	628,061	243,279	871,339
	고용률	42.3	22.3	33.8
장애인(15~49세)	취업자수	168,398	53,072	221,470
b	고용률	57.2	35.2	49.8
a-b	-	16.8	26.8	18.2

자료: 장애인경제활동실태조사 2024년상반기 재분석, kOSIS 경제활동인구조사(통계청) 2024년7월 기준 재분석

대기업보다는 소규모 사업체일수록, 정규직보다는 비정규직 근로를 하는 장애여성이 육아휴직을 사용하기 어려울 것이라는 가정 하에 일하고 있는 가임기 임금근로 장애여성이 근로하는 사업체 규모와 정규직 여부를 알아보았다. 분석결과 15세에서 49세까지 가임기 장애남성과 장애여성이 일하는 사업체 규모는 큰 차이는 나타나지 않았다. 300인을 기준으로 볼 때 여성이 300인 이상 근로 비중이 낮긴 하나 근소한 차이였으며 여성이 소규모 사업체에 근무하는 비중이 매우 높다고 보기는 어려운 것으로 나타났다.

〈표 3-20〉 장애인 임금근로자 성별 사업체 규모(15~49세)

(단위: 명, %)

구분	남성	여성	계
300인 미만	121,667	37,827	159,494
	86.1	85.6	86.0
300인 이상	19,642	6,388	26,030
	9.0	8.3	8.8
계	141,309	44,214	185,523
1~4인	11.0	14.1	11.8
5~9인	12.5	15.2	13.2
10~29인	22.5	21.2	22.2
30~49인	12.6	14.1	13.0
50~99인	10.7	10.0	10.5
100~299인	16.7	11.0	15.4
300~499인	4.9	6.2	5.2
500~999인	2.9	3.0	2.9
1,000인 이상	6.1	5.2	5.9
계	100.0	100.0	100.0

주: 모름 응답자 3,444명 제외
자료: 한국장애인고용공단 장애인경제활동실태조사 2024년상반기 재분석

장애여성과 장애남성의 종사상 지위를 비교해본 결과, 15~49세 장애여성 임금근로자 비정규직 비중은 62.2%로 장애남성 50.2%에 비해 높은 수준으로 노동시장에서 지위는 높지 않은 것을 알 수 있다.

〈표 3-21〉 장애인 성별 종사상 지위

(단위: 명, %)

구분	남성	여성	계
비정규직	71,387 (50.2)	29,077 (62.2)	100,464 (53.2)
정규직	70,814 (49.8)	17,690 (37.8)	88,504 (46.8)
계	142,201 (100.0)	46,767 (100.0)	188,968 (100.0)

자료 : 한국장애인고용공단 장애인경제활동실태조사 2024년 상반기 재분석

가임기 장애여성과 장애남성의 인구 및 경제활동에 대한 분석을 통해 가임기 장애여성 인구수가 적으며, 장애여성의 낮은 고용률과 적은 취업자 수로 인해 장애여성의 육아휴직자 비중이 장애남성에 비해 현저히 낮게 나타난 결과가 초래되었다고 분석할 수 있다. 여기에 장애여성이 종사하는 사업체 규모가 비교적 작고, 비정규직 비중이 높다는 점은 육아휴직 사용의 성별 차이를 더 발생시킬 것으로 예측할 수 있다.

www.kead.or.kr 한국장애인고용공단

제3절 장애인 육아휴직자 사업체 현황

1. 기관유형

육아휴직을 사용한 장애인 근로자가 근로한 사업체의 현황은 다음과 같다. 사업체의 기관 유형은 민간기업이 가장 큰 비중을 차지하고 있는 것으로 나타났다. 2024년 기준 민간기업 60.8%, 공공기관 34.2%, 국가및지자체 5.0% 순이다. 민간기업은 2022년 630명, 2023년 609명, 2024년 582명으로 나타났다. 공공기관은 2022년 265명, 2023년 279명, 2024년 327명이다. 국가및지자체는 2022년 57명, 2023년 51명, 2024년 48명으로 나타났다.

〈표 3-22〉 사업체 기관유형별 장애인 육아휴직

(단위: 명, %)

구분		2022	2023	2024
전체		952 (100.0)	939 (100.0)	957 (100.0)
사업체 유형	민간기업	630 (66.2)	609 (64.9)	582 (60.8)
	공공기관	265 (27.8)	279 (29.7)	327 (34.2)
	국가및지자체	57 (6.0)	51 (5.4)	48 (5.0)

자료 : 한국장애인고용공단「장애인 고용계획 및 실시상황보고서」 및 고용보험 DB 재분석

2. 사업체 특성

장애인 육아휴직이 발생한 사업체의 규모를 살펴본 결과, 2024년 300인 미만 사업체보다 300인 이상 사업체 비중이 높으며, 2022년 83.2%, 2023년 82.8%, 2024년 83.8%이다. 고용의무 사업체 중 300인 이상 민간기업에 근로하는 장애인

근로자는 62.0%를 감안하면 300인 이상에서 육아휴직자 비중이 비교적 높다는 점을 알 수 있다. 전체 인구에 비해서도 대기업 비중이 높은 편인데 전체 인구 육아휴직자의 300인 이상 사업체 분포는 동일 기간 64.8%, 63.1%, 61.3%이다.

사업체 규모를 더 세분화시켰을 때 1000인 이상에서 장애인 육아휴직자 비중이 가장 높게 나타났으며, 2022년 65.3%, 2023년 64.8%, 2024년 65.0%이다. 2024년 민간기업의 1000인 이상 사업체의 장애인 근로자 비중은 37.5%와 비교해 높은 수준이다. 반면에 100인 미만 비중은 5% 미만인 것으로 나타났는데 2022년 3.1%, 2023년 3.7%, 2024년 3.0%이며, 2024년 100인 미만 민간기업의 장애인 근로자 비중이 11.3%인 것과 비교해 낮은 수준이다.

〈표 3-23〉 사업체 규모별 장애인 육아휴직

(단위: 명, %)

구분		2022	2023	2024
전체		952 (100.0)	939 (100.0)	957 (100.0)
300인 미만		160 (16.8)	162 (17.2)	155 (16.2)
	100인 미만	29 (3.1)	35 (3.7)	29 (3.0)
	100~299인	131 (13.7)	127 (13.5)	126 (13.2)
300인 이상		792 (83.2)	777 (82.8)	802 (83.8)
	300~499인	94 (9.9)	70 (7.5)	72 (7.5)
	500~999인	76 (8.0)	99 (10.5)	108 (11.3)
	1000인이상	622 (65.3)	608 (64.8)	622 (65.0)

자료 : 한국장애인고용공단「장애인 고용계획 및 실시상황보고서」 및 고용보험 DB 재분석

www.kead.or.kr 한국장애인고용공단

〈표 3-24〉 장애인 고용의무 민간기업 장애인 근로자 현황(2024년)

(단위: 명, %)

전체	164,110	100.0
100인 미만	18,552	11.3
100~299인	43,896	26.7
300~499인	17,949	10.9
500~999인	22,099	13.5
1,000인 이상	61,614	37.5
대기업집단	28,004	17.1

주: 중증장애인 2배수제 미적용
자료: 한국장애인고용공단 내부자료

〈표 3-25〉 사업체 규모별 전체 육아휴직

(단위: 명, %)

구분		2021	2022	2023
전체		175,110 (100.0)	202,093 (100.0)	195,986 (100.0)
300인 미만		61,658 (35.2)	74,494 (36.8)	75,889 (38.7)
	50~299명	24,731 (14.1)	29,184 (14.4)	29,002 (14.8)
	5~49명	28,611 (16.3)	34,456 (17.0)	35,530 (18.1)
	4명 이하	7,493 (4.3)	10,005 (5.0)	10,275 (5.2)
	미상	823 (0.5)	849 (0.4)	1,082 (0.6)
300명 이상		113,452 (64.8)	127,599 (63.1)	120,097 (61.3)

자료 : 통계청, 「육아휴직통계」 각 연도

민간기업에 국한해 대기업 집단 여부에 따른 육아휴직자 비중을 살펴보았으며, 육아휴직자 중 대기업 집단에 근무 비중이 2022년 40.1%, 2023년 41.0%, 2024년 36.9%로 나타나 2024년 기준 대기업 집단 장애인 근로자 비중 17.1%에 비해 높게 나타나고 있다.

〈표 3-26〉 대기업 집단 여부별 장애인 육아휴직

(단위: 명, %)

구분	2022	2023	2024
전체	630 (100.0)	609 (100.0)	582 (100.0)
예	257 (40.1)	256 (42.0)	215 (36.9)
아니오	373 (59.2)	353 (58.0)	367 (63.1)

자료 : 한국장애인고용공단「장애인 고용계획 및 실시상황보고서」 및 고용보험 DB 재분석

장애인 육아휴직자가 근무하는 사업체의 산업을 살펴보면, 2024년의 경우, 제조업 21.1%, 운수 및 창고업 12.3%, 금융 및 보험업 10.6%, 공공행정, 국방 및 사회보장 행정 10.7% 등이다. 전체 육아휴직자는 공공행정, 국방 및 사회보장 행정 16.1%, 보건업 및 사회복지 서비스업 15.3%, 제조업 13.9% 순으로 나타나고 있다.

육아휴직이 발생한 사업체의 지역은 대부분 수도권으로 서울 40.5%, 경기도 14.2%이며, 강원도 5.5%, 대전광역시 5.2%, 경상북도 5.2% 등인 것으로 나타났다. 전체 인구 육아휴직자의 지역은 경기도 29.5%, 서울 18.5%, 부산광역시 5.6%이며 기타 지역별로 5% 미만의 분포를 보이고 있다.

www.kead.or.kr 한국장애인고용공단

〈표 3-27〉 산업별 장애인 육아휴직

(단위: 명, %)

구분	2022	2023	2024
전체	952 (100.0)	939 (100.0)	957 (100.0)
c. 제조업	252 (26.5)	233 (24.8)	202 (21.1)
F. 건설업	28 (2.9)	22 (2.3)	20 (2.1)
G. 도매 및 소매업	79 (8.3)	71 (7.6)	59 (6.2)
H. 운수 및 창고업	77 (8.1)	85 (9.1)	118 (12.3)
I. 숙박 및 음식점업	8 (0.8)	9 (1.0)	14 (1.5)
J. 정보통신업	60 (6.3)	63 (6.7)	53 (5.5)
K. 금융 및 보험업	74 (7.8)	81 (8.6)	101 (10.6)
M. 전문, 과학 및 기술 서비스업	57 (6.0)	68 (7.2)	71 (7.4)
N. 사업시설 관리, 사업 지원 및 임대 서비스업	55 (5.8)	53 (5.6)	52 (5.4)
O. 공공행정, 국방 및 사회보장 행정	104 (10.9)	103 (11.0)	102 (10.7)
P. 교육 서비스업	15 (1.6)	17 (1.8)	11 (1.2)
Q. 보건업 및 사회복지 서비스업	53 (5.6)	65 (6.9)	39 (4.1)
기타	90 (9.5)	69 (7.4)	115 (12.1)

주 : '기타'는 (A~B)농업, 임업 및 어업, 광업 (D)전기, 가스, 증기 및 공기조절 공급 (E)수도, 하수 및 폐기물 처리, 원료재생업 (L)부동산업 (R)예술, 스포츠 및 여가관련 서비스업 (S)기타 개인 서비스업 (T)가구내 고용활동 및 자가소비 생산활동 (U)국제 및 외국기관의 합산임

자료 : 한국장애인고용공단「장애인 고용계획 및 실시상황보고서」 및 고용보험 DB 재분석

〈표 3-28〉 산업별 전체 육아휴직

(단위: 명, %)

구분	2021	2022	2023
전체	175,110 (100.0)	202,093 (100.0)	195,986 (100.0)
C. 제조업	23,953 (13.7)	28,284 (14.0)	27,334 (13.9)
F. 건설업	3,362 (1.9)	4,086 (2.0)	4,007 (2.0)
G. 도매 및 소매업	14,085 (8.0)	17,112 (8.5)	16,393 (8.4)
H. 운수 및 창고업	4,597 (2.6)	5,822 (2.9)	6,084 (3.1)
I. 숙박 및 음식점업	2,410 (1.4)	2,869 (1.4)	2,926 (1.5)
J. 정보통신업	7,035 (4.0)	8,724 (4.3)	9,084 (4.6)
K. 금융 및 보험업	11,546 (6.6)	12,717 (6.3)	11,783 (6.0)
M. 전문, 과학 및 기술 서비스업	16,305 (9.3)	18,983 (9.4)	18,693 (9.5)
N. 사업시설 관리, 사업 지원 및 임대 서비스업	8,596 (4.9)	9,708 (4.8)	9,142 (4.7)
O. 공공행정, 국방 및 사회보장 행정	30,189 (17.2)	33,585 (16.6)	31,530 (16.1)
P. 교육 서비스업	19,965 (11.4)	21,679 (10.7)	19,737 (10.1)
Q. 보건업 및 사회복지 서비스업	26,020 (14.9)	30,070 (14.9)	30,066 (15.3)
기타	7,047 (4.0)	8,454 (4.2)	9,207 (4.7)

주: '기타'는 위 표와 동일
자료 : 통계청, 「육아휴직통계」 각 연도

www.kead.or.kr 한국장애인고용공단

〈표 3-29〉 시도별 장애인 육아휴직

(단위: 명, %)

구분	2022	2023	2024
전체	952 (100.0)	939 (100.0)	957 (100.0)
서울특별시	352 (37.0)	359 (38.2)	388 (40.5)
부산광역시	28 (2.9)	35 (3.7)	32 (3.3)
대구광역시	13 (1.4)	18 (1.9)	23 (2.4)
인천광역시	32 (3.4)	30 (3.2)	33 (3.5)
광주광역시	14 (1.5)	11 (1.2)	9 (0.9)
대전광역시	52 (5.5)	47 (5.0)	50 (5.2)
울산광역시	40 (4.2)	31 (3.3)	26 (2.7)
세종특별자치시	19 (2.0)	17 (1.8)	21 (2.2)
경기도	158 (16.6)	154 (16.4)	136 (14.2)
강원특별자치도	57 (6.0)	58 (6.2)	53 (5.5)
충청북도	21 (2.2)	21 (2.2)	14 (1.5)
충청남도	29 (3.1)	29 (3.1)	45 (4.7)
전라북도	20 (2.1)	22 (2.3)	19 (2.0)
전라남도	19 (2.0)	22 (2.3)	24 (2.5)
경상북도	45 (4.7)	49 (5.2)	50 (5.2)
경상남도	38 (4.0)	25 (2.7)	25 (2.6)
제주특별자치도	15 (1.6)	11 (1.2)	9 (0.9)

자료 : 한국장애인고용공단「장애인 고용계획 및 실시상황보고서」 및 고용보험 DB 재분석

〈표 3-30〉 시도별 전체 육아휴직

(단위: 명, %)

구분	2021	2022	2023
전체	175,110 (100.0)	202,093 (100.0)	195,986 (100.0)
서울특별시	34,477 (19.7)	37,972 (18.8)	36,310 (18.5)
부산광역시	9,971 (5.7)	11,324 (5.6)	10,950 (5.6)
대구광역시	6,859 (3.9)	7,889 (3.9)	7,671 (3.9)
인천광역시	9,217 (5.3)	11,457 (5.7)	11,189 (5.7)
광주광역시	5,422 (3.1)	6,089 (3.0)	5,550 (2.8)
대전광역시	5,195 (3.0)	6,299 (3.1)	6,053 (3.1)
울산광역시	3,663 (2.1)	4,034 (2.0)	3,956 (2.0)
세종특별자치시	3,333 (1.9)	3,864 (1.9)	3,585 (1.8)
경기도	49,967 (28.5)	58,662 (29.0)	57,718 (29.5)
강원특별자치도	4,458 (2.5)	5,480 (2.7)	5,458 (2.8)
충청북도	5,272 (3.0)	5,886 (2.9)	5,965 (3.0)
충청남도	6,777 (3.9)	7,788 (3.9)	7,505 (3.8)
전라북도	4,582 (2.6)	5,350 (2.6)	5,255 (2.7)
전라남도	4,804 (2.7)	5,465 (2.7)	5,495 (2.8)
경상북도	6,709 (3.8)	7,672 (3.8)	7,372 (3.8)
경상남도	9,616 (5.5)	10,667 (5.3)	10,062 (5.1)
제주특별자치도	2,970 (1.7)	3,386 (1.7)	3,004 (1.5)

자료 : 통계청, 「육아휴직통계」 각 연도

www.kead.or.kr 한국장애인고용공단

3. 의무고용 이행률

육아휴직이 발생한 사업체의 고용의무 이행 여부 및 장애인고용률 분포를 살펴보면 다음과 같다. 2022년과 2023년은 미이행 사업체의 비중이 높으나 2024년은 이행 사업체의 비중이 높게 나타나고 있으며 이행 55.7%, 미이행 44.3%이다. 장애인고용률 구간대별로 살펴보면, '3%이상~4%미만' 의 비중이 높으며, 최근 들어 '4%이상~5%미만' 의 비중이 높아진 것을 알 수 있다.

기관유형별로 살펴보면, 민간기업은 2024년 의무고용 미이행 사업체 비중이 높은데 전체 고용의무 사업체의 미이행 비중 58.6%와 유사한 수준이다. 육아휴직자는 3년간 '1%이상~2%미만' 대의 사업체에 비중이 높았으며, '3%이상~4%미만' 의 비중도 증가하여 2024년 27.8%로 같은 해 가장 높은 비중을 보인다.

공공기관의 경우, 육아휴직자 사업체 중 고용의무 이행기관의 비중은 2024년 74.9%로 전체 공공기관 66.1%에 비해 높은 수준이다. 장애인고용률 구간대 중 '3%이상~5%미만' 의 비중이 높으며 2024년은 '4%이상~5%미만' 사업체가 47.7%로 가장 높게 나타나고 있다. 육아휴직자가 근무하는 국가및지방자치 사업체 중 고용의무를 이행한 사업체 비중은 60.4%로 전체 국가지자체 비공무원 부문 이행 비중 87.9%에 비해선 낮은 수준이다. 장애인고용률 구간대별 분포를 살펴보면, '3%이상~5%미만' 에 분포하는 사업체가 많으며 2024년 동일 구간대에 육아휴직자 비중이 60.4%로 나타났다.

〈표 3-31〉 장애인고용률 구간대별 육아휴직 사업체-전체

(단위: 명, %)

구분		2022	2023	2024
전체		952 (100.0)	939 (100.0)	957 (100.0)
고용의무이행 여부	미이행	515 (54.1)	474 (50.5)	424 (44.3)
	이 행	437 (45.9)	465 (49.5)	533 (55.7)
장애인 고용률	0%~1%미만	53 (5.6)	50 (5.3)	39 (4.1)
	1%이상~2%미만	198 (20.8)	207 (22.0)	167 (17.5)
	2%이상~3%미만	211 (22.2)	181 (19.3)	166 (17.4)
	3%이상~4%미만	295 (31.0)	278 (29.6)	319 (33.3)
	4%이상~5%미만	105 (11.0)	145 (15.4)	189 (19.8)
	5%이상~6%미만	21 (2.2)	24 (2.6)	19 (2.0)
	6%이상~7%미만	13 (1.4)	3 (0.3)	4 (0.4)
	7%이상~8%미만	8 (0.8)	5 (0.5)	2 (0.2)
	8%이상~9%미만	4 (0.4)	2 (0.2)	2 (0.2)
	9%이상~10%미만	1 (0.1)	2 (0.2)	6 (0.6)
	10%이상	43 (4.5)	42 (4.5)	44 (4.6)

자료 : 한국장애인고용공단「장애인 고용계획 및 실시상황보고서」 및 고용보험 DB 재분석

www.kead.or.kr 한국장애인고용공단

〈표 3-32〉 장애인고용률 구간대별 육아휴직 사업체-전체-민간기업

(단위: 명, %)

구분		2022	2023	2024
전체		630 (100.0)	609 (100.0)	582 (100.0)
고용의무이행 여부	미이행	398 (63.2)	393 (64.5)	323 (55.5)
	이행	232 (36.8)	216 (35.5)	259 (44.5)
장애인 고용률	0%~1%미만	53 (8.4)	46 (7.6)	38 (6.5)
	1%이상~2%미만	193 (30.6)	198 (32.5)	156 (26.8)
	2%이상~3%미만	175 (27.8)	160 (26.3)	146 (25.1)
	3%이상~4%미만	132 (21.0)	136 (22.3)	162 (27.8)
	4%이상~5%미만	22 (3.5)	26 (4.3)	30 (5.2)
	5%이상~6%미만	8 (1.3)	5 (0.8)	9 (1.6)
	6%이상~7%미만	7 (1.1)	2 (0.3)	2 (0.3)
	7%이상~8%미만	2 (0.3)	3 (0.5)	2 (0.3)
	8%이상~9%미만	1 (0.2)	0 (0.0)	2 (0.3)
	9%이상~10%미만	1 (0.2)	2 (0.3)	5 (0.9)
	10%이상	36 (5.7)	31 (5.1)	30 (5.2)

자료 : 한국장애인고용공단「장애인 고용계획 및 실시상황보고서」 및 고용보험 DB 재분석

〈표 3-33〉 장애인고용률 구간대별 육아휴직 사업체-전체-공공기관

(단위: 명, %)

구분		2022	2023	2024
전체		265 (100.0)	279 (100.0)	327 (100.0)
고용의무이행 여부	미이행	97.0 (36.6)	66 (23.7)	82.0 (25.1)
	이행	168.0 (63.4)	213 (76.3)	245.0 (74.9)
장애인 고용률	0%~1%미만	0.0 (0.0)	2 (0.7)	1 (0.3)
	1%이상~2%미만	5.0 (1.9)	9 (3.2)	9 (2.8)
	2%이상~3%미만	22.0 (8.3)	12 (4.3)	15 (4.6)
	3%이상~4%미만	143 (54.0)	126 (45.2)	128 (39.1)
	4%이상~5%미만	66 (24.9)	102 (36.6)	156 (47.7)
	5%이상~6%미만	12 (4.5)	18 (6.5)	10 (3.1)
	6%이상~7%미만	5 (1.9)	0 (0.0)	2 (0.6)
	7%이상~8%미만	5 (1.9)	2 (0.7)	0 (0.0)
	8%이상~9%미만	2 (0.8)	1 (0.4)	0 (0.0)
	9%이상~10%미만	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)
	10%이상	5 (1.9)	7 (2.5)	6 (1.8)

자료 : 한국장애인고용공단「장애인 고용계획 및 실시상황보고서」 및 고용보험 DB 재분석

www.kead.or.kr 한국장애인고용공단

〈표 3-34〉 장애인고용률 구간대별 육아휴직 사업체-전체-국가및지자체

(단위: 명, %)

구분		2022	2023	2024
전체		57 (100.0)	51 (100.0)	48 (100.0)
고용의무이행 여부	미이행	20 (35.1)	15.0 (29.4)	19 (39.6)
	이행	37 (64.9)	36.0 (70.6)	29 (60.4)
장애인 고용률	0%~1%미만	0 (0.0)	2 (3.9)	0 (0.0)
	1%이상~2%미만	0 (0.0)	0 (0.0)	2 (4.2)
	2%이상~3%미만	14 (24.6)	9 (17.7)	5 (10.4)
	3%이상~4%미만	20 (35.1)	16 (31.4)	29 (60.4)
	4%이상~5%미만	17 (29.8)	17 (33.3)	3 (6.3)
	5%이상~6%미만	1 (1.8)	1 (2.0)	0 (0.0)
	6%이상~7%미만	1 (1.8)	1 (2.0)	0 (0.0)
	7%이상~8%미만	1 (1.8)	0 (0.0)	0 (0.0)
	8%이상~9%미만	1 (1.8)	1 (2.0)	0 (0.0)
	9%이상~10%미만	0 (0.0)	0 (0.0)	1 (2.1)
	10%이상	2 (3.5)	4.0 (7.8)	8 (16.7)

자료 : 한국장애인고용공단「장애인 고용계획 및 실시상황보고서」 및 고용보험 DB 재분석

www.kead.or.kr 한국장애인고용공단

제 4 장
장애인 육아휴직 부담금 실태 및 추계

제1절 장애인 육아휴직 부담금 발생 현황

1. 육아휴직 부담금 사업체 현황

육아휴직을 사용한 장애인 근로자가 근무하는 상시근로자 100인 이상 사업체의 부담금 발생 현황을 살펴보면 다음과 같다. 2022년 육아휴직자가 근로하는 100인 이상 사업체는 총 496개소이며, 이 중 육아휴직 부담금[22]이 발생한 사업체는 총 299개소로 육아휴직이 발생한 사업체의 60.3%에 해당된다. 2023년은 310개소로 육아휴직 발생 사업체의 62.4%, 2024년은 277개소로 육아휴직 발생 사업체의 55.8%이다. 따라서 장애인 육아휴직이 발생한 사업체의 과반수가 육아휴직자로 인해 부담금이 발생된 것을 알 수 있다.

이 가운데 육아휴직자가 발생함으로써 장애인 상시근로자 수 및 고용인원의 변동으로 인해 부담금 사업체로 전환된 사업체, 즉 육아휴직이 발생하지 않았더라면 부담금이 발생되지 않았을 사업체 규모를 살펴보면 2022년 공공기관 1개소, 민간기업 10개소로 총 11개소이며 육아휴직 부담금 사업체의 3.7%에 해당된다. 국가및지자체는 육아휴직으로 인해 부담금이 발생한 사업체가 나타나지 않

22) 본 연구에서 '육아휴직 부담금'은 장애인 육아휴직자로 인해 발생된 부담금을 의미한다. 육아휴직 부담금은 모든 조건은 동일하다는 가정 하에 육아휴직 근로자의 사업체에서 발생한 부담금 총액에서 육아휴직 근로자가 상시근로자(고용인원)로 인정되는 것을 가정해 발생한 부담금 총액을 차감한 값으로 산출하였다.

았다. 2023년 육아휴직에 따른 부담금 사업체로 전환된 사업체는 총 18개소로 육아휴직 부담금 발생 사업체의 5.8%이며, 2024년 같은 내용으로 총 19개소로 6.9%이다.

〈표 4-1〉 기관유형별 육아휴직 부담금 발생 사업체(2022년)

(단위: 개소, %)

구분	미발생	발생 (a)	계	육아휴직에 따른 부담금 전환	
				b	b/a(%)
공공기관	56 (51.9)	52 (48.2)	108 (100.0)	1	1.9
국가및지자체	20 (55.6)	16 (44.4)	36 (100.0)	0	0.0
민간기업	121 (34.4)	231 (65.6)	352 (100.0)	10	4.3
계	197 (39.7)	299 (60.3)	496 (100.0)	11	3.7

자료 : 한국장애인고용공단「장애인 고용계획 및 실시상황보고서」 및 고용보험 DB 재분석

한국장애인고용공단
www.kead.or.kr

〈표 4-2〉 기관유형별 육아휴직 부담금 발생 사업체(2023년)

(단위: 개소, %)

구분	미발생	발생 (a)	계	육아휴직에 따른 부담금 전환	
				b	b/a(%)
공공기관	61 (55.5)	49 (44.6)	110 (100.0)	5	10.2
국가및지자체	19 (63.3)	11 (36.7)	30 100.0)	0	0.0
민간기업	107 (30.0)	250 (70.0)	357 (100.0)	13	5.2
계	187 (37.6)	310 (62.4)	497 (100.0)	18	5.8

자료 : 한국장애인고용공단「장애인 고용계획 및 실시상황보고서」 및 고용보험 DB 재분석

〈표 4-3〉 기관유형별 육아휴직 부담금 발생 사업체(2024년)

(단위: 개소, %)

구분	미발생	발생 (a)	계	육아휴직에 따른 부담금 전환	
				b(개)	b/a(%)
공공기관	65 (54.2)	55 (45.8)	120 (100.0)	5	9.1
국가및지자체	16 (57.1)	12 (42.9)	28 (100.0)	0	0.0
민간기업	138 (39.7)	210 (60.3)	348 (100.0)	14	6.7
계	219 (44.2)	277 (55.8)	496 (100.0)	19	6.9

자료 : 한국장애인고용공단「장애인 고용계획 및 실시상황보고서」 및 고용보험 DB 재분석

최근 3년간 전체 부담금 발생 사업체와 육아휴직 부담금이 발생한 사업체 현황을 비교하면 아래 표와 같다. 2024년 부담금 발생한 전체 사업체 8,308개소 중 3.3%인 277개 사업체에서 육아휴직 부담금이 발생되었으며 전체 부담금 발생 사업체의 0.2%는 육아휴직자로 인해 부담금 사업체로 전환된 것으로 나타났다.

〈표 4-4〉 기관유형별 전체 및 육아휴직 부담금 발생 사업체(2022~2024)

(단위: 개소, %)

구분		2022	2023	2024
공공기관	a	329	299	277
	b	52	49	55
	(b/a)	(15.8)	(16.4)	(19.9)
	c	1	5	5
	(c/a)	(0.3)	(1.7)	(1.8)
국가및지자체	a	44	42	43
	b	16	11	12
	(b/a)	(36.4)	(26.2)	(27.9)
	c	0	0	0
	(c/a)	(0.0)	(0.0)	(0.0)
민간기업	a	8,016	8,040	7,988
	b	231	250	210
	(b/a)	(2.9)	(3.1)	(2.6)
	c	10	13	14
	(c/a)	(0.1)	(0.2)	(0.2)
계	a	8,389	8,381	8,308
	b	299	310	277
	(b/a)	(3.6)	(3.7)	(3.3)
	c	11	18	19
	(c/a)	(0.1)	(0.2)	(0.2)

주: a=전체 부담금 사업체, b=육아휴직 부담금 사업체, c=육아휴직에 따른 부담금 전환 사업체
자료 : 한국장애인고용공단「장애인 고용계획 및 실시상황보고서」 및 고용보험 DB 재분석

민간기업의 사업체 규모별 육아휴직 부담금 발생 사업체 분포를 살펴보면, 300인 이상 사업체 비중이 80% 가까이 나타나 300인 미만에 비해 매우 높은 분포를 보이고 있다. 특히 '1000인 이상' 비중이 가장 높은데 2022년 50.6%, 2023년 48.4%, 2024년 48.6%로 육아휴직 부담금 사업체의 절반에 가까운 규모이다.

〈표 4-5〉 사업체 규모별 육아휴직 부담금 사업체-민간기업

(단위: 개소, %)

구분		2022	2023	2024
100~299인		48 (20.8)	57 (22.8)	45 (21.4)
300~999인		66 (28.6)	72 (28.8)	63 (30.0)
	300~499인	35 (15.2)	31 (12.4)	20 (9.5)
	500~999인	31 (13.4)	41 (16.4)	43 (20.5)
1000인 이상		117 (50.6)	121 (48.4)	102 (48.6)
계		231 (100.0)	250 (100.0)	210 (100.0)

자료 : 한국장애인고용공단「장애인 고용계획 및 실시상황보고서」 및 고용보험 DB 재분석

전체 민간기업 부담금 사업체에서 육아휴직 부담금 사업체가 차지하는 비중은 '1000인 이상'에서 가장 높다. 2024년 '100~299인' 부담금 사업체 중 0.8%, '300~999인' 사업체의 3.2%이며, '1000인 이상' 에선 16.3%이다. 통상적으로 부담금 사업체는 사업체 규모가 적은 구간대에 더 많이 분포하고 있으나 육아휴직

부담금 사업체는 사업체 규모가 커질수록 그 비중이 커지며 '1000인 이상' 에서 가장 많이 발생하고 있음을 알 수 있다.

〈표 4-6〉 사업체 규모별 전체 및 육아휴직 부담금 사업체-민간기업

(단위: 개소, %)

구분	2022		2023		2024	
	전체	육아휴직	전체	육아휴직	전체	육아휴직
100~299인	5,337 (66.6)	48 (0.9)	5,372 (66.8)	57 (1.1)	5,372 (67.3)	45 (0.8)
300~999인	2,034 (25.4)	66 (3.2)	2,028 (25.2)	72 (3.6)	1,992 (24.9)	63 (3.2)
1,000인 이상	645 (8.0)	117 (18.1)	640 (8.0)	121 (18.9)	624 (7.8)	102 (16.3)
계	8,016 (100.0)	231 (2.9)	8,040 (100.0)	250 (3.1)	7,988 (100.0)	210 (2.6)

자료 : 한국장애인고용공단「장애인 고용계획 및 실시상황보고서」 및 고용보험 DB 재분석

2. 육아휴직 부담금 규모

육아휴직 사업체에서 발생한 부담금은 2022년 1,620억 원이며 이 중 육아휴직 부담금은 101억 원으로 전체 육아휴직 사업체 부담금의 6.3%이다. 2023년 육아휴직 부담금은 39억으로 전체 발생한 부담금의 2.4%, 2024년은 38억 원으로 2.6%를 차지하였다.

www.kead.or.kr 한국장애인고용공단

〈표 4-7〉 기관유형별 육아휴직 부담금 발생 규모(2022년)[23]

(단위: 개소, %, 백만원)

구분	미발생	발생	계	부담금 발생액 (a)	육아휴직 부담금 (b)	b/a(%)
공공기관	56 (51.9)	52 (48.2)	108 (100.0)	15,939 (9.8)	1,021 (10.0)	6.4
국가 지자체	20 (55.6)	16 (44.4)	36 (100.0)	2,945 (1.8)	130 (1.3)	4.4
민간기업	121 (34.4)	231 (65.6)	352 (100.0)	143,142 (88.3)	9,018 (88.7)	6.3
계	197 (39.7)	299 (60.3)	496 (100.0)	162,026 (100.0)	10,170 (100.0)	6.3

자료 : 한국장애인고용공단「장애인 고용계획 및 실시상황보고서」 및 고용보험 DB 재분석

〈표 4-8〉 기관유형별 육아휴직 부담금 발생 규모(2023년)

(단위: 개소, %, 백만원)

구분	미발생	발생	계	부담금 발생액 (a)	육아휴직 부담금 (b)	b/a(%)
공공기관	61 (55.5)	49 (44.6)	110 (100.0)	9,928 (6.0)	724 (18.2)	7.3
국가 지자체	19 (63.3)	11 (36.7)	30 100.0)	4,975 (3.0)	177 (4.4)	3.6
민간기업	107 (30.0)	250 (70.0)	357 (100.0)	150,519 (91.0)	3,087 (77.4)	2.1
계	187 (37.6)	310 (62.4)	497 (100.0)	165,422 (100.0)	3,988 (100.0)	2.4

자료 : 한국장애인고용공단「장애인 고용계획 및 실시상황보고서」 및 고용보험 DB 재분석

23) 2022년은 의무고용 성과가 낮은 특정 대기업에서 장애인 근로자의 육아휴직이 다수 발생하였기에 다른 해에 비해 육아휴직 부담금이 높게 산출됨

2024년은 정부부문과 공공기관 모두 장애인 법정 고용률이 3.6%에서 3.8%로 상향 조정되었다. 이에 따라 정부부문 비공무원 분야에 미고용인원이 증가함으로써 부담금 발생액이 큰 폭으로 증가했으며 육아휴직 부담금도 과거에 비해 증가한 것으로 추측된다.

〈표 4-9〉 기관유형별 육아휴직 부담금 발생 규모(2024년)

(단위: 개소, %, 백만원)

구분	미발생	발생	계	부담금 발생액 (a)	육아휴직 부담금 (b)	b/a(%)
공공기관	65 (54.2)	55 (45.8)	120 (100.0)	9,567 (6.6)	798 (21.0)	8.3
국가 지자체	16 (57.1)	12 (42.9)	28 (100.0)	10,041 (6.9)	198 (5.2)	2.0
민간기업	138 (39.7)	210 (60.3)	348 (100.0)	125,981 (86.5)	2,807 (73.8)	2.2
계	219 (44.2)	277 (55.8)	496 (100.0)	145,589 (100.0)	3,803 (100.0)	2.6

자료 : 한국장애인고용공단「장애인 고용계획 및 실시상황보고서」 및 고용보험 DB 재분석

육아휴직 부담금이 매년 전체 부담금에서 차지하는 비중은 다음과 같다. 2022년은 1.3%, 2023년 0.5%, 2024년 0.5%로 나타나 육아휴직으로 인해 발생된 부담금은 3년 평균 기준 전체 부담금의 1%에 미치지 않는 규모이다. 기관유형 중 공공기관이 육아휴직 부담금이 차지하는 비중이 가장 높은데 2022년 2.9%, 2023년 2.6%, 2024년 3.1%이다.

한국장애인고용공단
www.kead.or.kr

〈표 4-10〉 기관유형별 전체 및 육아휴직 부담금 발생 규모(2022~2024)

(단위: 백만원, %)

구분		2022	2023	2024
공공기관	a	34,891	27,985	25,395
	b	1,021	724	798
	(b/a)	(2.9)	(2.6)	(3.1)
국가및지자체	a	7,669	8,693	14,832
	b	130	177	198
	(b/a)	(1.7)	(2.0)	(1.3)
민간기업	a	743,766	744,340	716,508
	b	9,018	3,087	2,807
	(b/a)	(1.2)	(0.4)	(0.4)
계	a	786,326	781,018	756,735
	b	10,170	3,988	3,803
	(b/a)	(1.3)	(0.5)	(0.5)

a=전체 부담금, b=육아휴직 부담금
자료 : 한국장애인고용공단「장애인 고용계획 및 실시상황보고서」 및 고용보험 DB 재분석

육아휴직 부담금의 평균값은 2022년 34.0백만 원이며, 2023년 12.8백만 원 2024년 13.1백만 원이다. 최소값과 최대값 간에 큰 격차가 벌어지는 것은 현재 부담금 제도는 장애인고용률에 따라 부담기초액이 차등화되어 있어서 구간대별로 부담기초액 격차가 크기 때문이다. 특정 사업체에서 육아휴직자가 고용인원으로 불인정됨으로써, 부담금 구간대가 불리하게 변동되어 부담금 총액이 현저히 높아질 수 있다.[24]

24) 또한, 장애인 근로자의 육아휴직 기간과 해당 사업체의 의무고용 미달인원 등에 따라 육아휴직 부담금의 편차가 커질 수 있다.

기관유형별로 평균 육아휴직 부담금을 비교해 보면, 최근 2년 동안은 국가및지자체의 평균 육아휴직 부담금이 가장 높은 것으로 나타났다. 국가및지자체의 평균 육아휴직 부담금은 2023년 16.1백만 원, 2024년 16.5백만 원이다. 민간기업의 평균 육아휴직 부담금은 국가및지자체에 비해선 낮은 수준으로 2023년 12.3백만 원, 2024년 12.6백만 원이다.

〈표 4-11〉 기관유형별 육아휴직 부담금 요약(2022~2024)

(단위: 개소, 백만원)

구분	사업체수	평균	표준오차	최소값	최대값
2022년	299	34.0	20.6	1.1	616
공공기관	52	19.6	6.7	1.1	322
국가및지자체	16	8.1	1.7	1.1	22.2
민간기업	231	39.0	26.7	1.1	616
2023년	310	12.8	1.8	1.2	233
공공기관	49	14.8	3.0	1.2	136
국가및지자체	11	16.1	3.8	4.2	49.5
민간기업	250	12.3	1.1	1.2	233
2024년	277	13.1	1.1	1.2	137
공공기관	55	14.5	2.8	1.2	126
국가및지자체	12	16.5	6.9	1.2	89.7
민간기업	210	12.6	1.2	1.2	137

자료 : 한국장애인고용공단「장애인 고용계획 및 실시상황보고서」 및 고용보험 DB 재분석

한국장애인고용공단
www.kead.or.kr

민간기업의 육아휴직 부담금의 분포를 살펴보면, ‘200~500만원 미만’, ‘500~1000만원 미만’, ‘1000~3000만원 미만’ 구간대가 다른 구간대에 비해 높은 분포를 나타났다. 2024년의 경우 각각 28.1%, 28.1%, 27.1%이다.

〈표 4-12〉 육아휴직 부담금 규모별 사업체-민간기업

(단위: 개소, %)

구분	2022	2023	2024
200만원 미만	13 (5.6)	22 (8.8)	16 (7.6)
200~500만원 미만	64 (27.7)	61 (24.4)	59 (28.1)
500~1000만원 미만	63 (27.3)	64 (25.6)	59 (28.1)
1000~3000만원 미만	70 (30.3)	87 (34.8)	57 (27.1)
3000~5000만원 미만	14 (6.1)	11 (4.4)	13 (6.2)
5000~1억 미만	4 (1.7)	4 (1.6)	4 (1.9)
1억 이상	3 (1.3)	1 (0.4)	2 (1.0)
계	231 (100.0)	250 (100.0)	210 (100.0)

자료 : 한국장애인고용공단「장애인 고용계획 및 실시상황보고서」 및 고용보험 DB 재분석

공공기관과 관련해 분석기간 동안 발생한 육아휴직 부담금의 구간별 분포를 살펴보면, '1000~3000만원 미만' 구간대가 비교적 높게 나타났으며, '200~500만원 미만', '500~1000만원 미만'의 분포도 높게 나타났다. 2024년의 경우, '1000~3000만원 미만' 29.1%, '200~500만원 미만'과 '500~1000만원 미만' 구간대의 비중은 각각 21.8%이다.

국가및지자체의 육아휴직 부담금의 구간별 분포는 2024년의 경우 '1000~3000만원 미만' 구간대 비중이 가장 높으며, '200~500만원 미만', '500~1000만원 미만' 구간대의 비중이 다른 구간대에 비해 높게 나타났다. 2024년 기준으로 높은 구간대 순으로 33.3%, 25.0%, 25.0%이다.

〈표 4-13〉 육아휴직 부담금 규모별 사업체-공공기관

(단위: 개소, %)

구분	2022	2023	2024
200만원 미만	5 (9.6)	6 (12.2)	8 (14.6)
200~500만원 미만	11 (21.2)	11 (22.5)	12 (21.8)
500~1000만원미만	17 (32.7)	8 (16.3)	12 (21.8)
1000~3000만원 미만	15 (28.9)	18 (36.7)	16 (29.1)
3000~5000만원 미만	0 (0.0)	4 (8.2)	4 (7.3)
5000~1억미만	2 (3.9)	1 (2.0)	2 (3.6)
1억 이상	2 (3.9)	1 (2.0)	1 (1.8)
계	52 (100.0)	49 (100.0)	55 (100.0)

자료 : 한국장애인고용공단「장애인 고용계획 및 실시상황보고서」 및 고용보험 DB 재분석

한국장애인고용공단
www.kead.or.kr

〈표 4-14〉 육아휴직 부담금 규모별 사업체-국가및지자체

(단위: 개소, %)

구분	2022	2023	2024
200만원 미만	3 (18.8)	0 (0.0)	1 (8.3)
200~500만원 미만	5 (31.3)	1 (9.1)	3 (25.0)
500~1000만원미만	2 (12.5)	3 (27.3)	3 (25.0)
1000~3000만원 미만	6 (37.5)	6 (54.6)	4 (33.3)
3000~5000만원 미만	0 (0.0)	1 (9.1)	0 (0.0)
5000~1억미만	0 (0.0)	0 (0.0)	1 (8.3)
1억 이상	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)
계	16 (100.0)	11 (100.0)	12 (100.0)

자료 : 한국장애인고용공단「장애인 고용계획 및 실시상황보고서」 및 고용보험 DB 재분석

제2절 장애인 육아휴직 부담금 추계 분석

1. 장애인 근로자의 육아휴직 행태

장애인 근로자의 나이에 따른 육아휴직 비율을 추정하기 위해 2022년부터 2024년 3개년 동안 시도 단위의 연령별 육아휴직 비율을 성별에 따라 계산하고, 이를 토대로 연령 및 성별, 지역, 연도에 대한 더미변수를 설명변수로 한 비모수 추정을 진행하였다. 이때 사용된 밴드위스(bandwith)는 아래 〈표 4-15〉와 같다.

〈표 4-15〉 변수별 추정에 활용된 밴드위스

연령	성별	지역	연도
2.676	0.676	0.003	0.735

다음 〈표 4-16〉는 비모수 추정을 정리한 결과이다. 분석 결과, 연령과 성별은 따른 육아휴직 양상을 설명하는 데 통계적으로 유의미한 설명변수임이 확인되었으나, 분석에 사용된 기간에 대해서는 유의미한 연도 간 차이가 확인되지는 않았다. 이는 분석에 사용된 기간(2022~2024년)이 전반적으로 거시 경제적 변동성이 큰 시기가 아니었기 때문일 수도 있고, 또는 개인의 출산과 육아휴직 관련 의사결정이 상대적으로 생애주기별 장기적 관점에서 최적화의 결과 도출되는 선택이기에 경기변동에 민감하게 반응하지 않는 변수이기 때문일 수도 있다. 추후 장기 시계열 자료가 가용 가능해질 경우, 장애인 근로자의 육아휴직 행태가 갖는 경기변동에 따른 특성을 이해하는 데 도움이 될 것이다.

www.kead.or.kr 한국장애인고용공단

〈표 4-16〉 추정 결과

변수		계수	P-value	95% 구간
연령		-0.025 (0.003)	0.000	[-0.031, -0.018]
성별(여성=1)		0.251 (0.030)	0.000	[0.193, 0.310]
연도 (2022 기준)	2023	0.013 (0.013)	0.330	[-0.018, 0.041]
	2024	0.025 (0.026)	0.335	[-0.029, 0.081]
지역	경기	-0.627 (0.057)	0.000	[-0.737, -0.525]
	경남	-0.553 (0.058)	0.000	[-0.666, -0.442]
	경북	-0.417 (0.063)	0.000	[-0.528, -0.32]
	광주	-0.260 (0.064)	0.000	[-0.357, -0.111]
	대구	-0.476 (0.055)	0.000	[-0.579, -0.369]
	대전	-0.081 (0.071)	0.258	[-0.224, 0.063]
	부산	-0.480 (0.055)	0.000	[-0.583, -0.377]
	서울	-0.076 (0.064)	0.234	[-0.184, 0.043]
	세종	1.347 (0.134)	0.000	[1.050, 1.635]
	울산	0.250 (0.093)	0.007	[0.042, 0.388]
	인천	-0.472 (0.060)	0.000	[-0.570, -0.338]
	전남	-0.390 (0.058)	0.000	[-0.489, -0.272]
	전북	-0.419 (0.058)	0.000	[-0.515, -0.301]
	제주	0.240 (0.104)	0.021	[-0.002, 0.413]
	충남	-0.432 (0.058)	0.000	[-0.530, -0.316]
	충북	-0.394 (0.057)	0.000	[-0.513, -0.287]

분석에 활용된 시도별 지역더미의 경우, 통계적 유의성이 체계적으로 확인되지 않았다. 강원도 지역대비 대부분의 시도에서 추정된 계수의 값이 음의 값을 보였으나, 일부 지역(세종, 울산, 제주)에서 양의 값이 관찰되었다. 이러한 차이가 상대적으로 인구규모가 작은 지자체에서 확인되었다는 점을 고려하여, 시도 단위를 직접 추정에 사용하는 대신 광역시 여부를 더미변수로 활용하여 강건성 검사를 실시하였다. 분석에 활용된 밴드위스는 〈표 4-17〉에서 확인할 수 있으며, 그 추정 결과는 〈표 4-18〉과 같다. 밴치마크 결과와 마찬가지로 연도별 더미는 유의미하지 않게 추정되었으며, 그 외의 연령과 성별 계수는 유사한 값이 통계적으로 유의미하게 확인되었다. 마지막으로, 지역더미의 경우 광역시 지역에 거주하는 장애인 근로자의 육아휴직 여부가 통계적으로 유의미한 양의 값을 갖고 있음을 확인할 수 있었다.

〈표 4-17〉 강건성 검사: 광역시 더미를 활용한 추정에 사용된 밴드위스

연령	성별	광역시	연도
1.449	0.643	1.112	1.184

〈표 4-18〉 강건성 검사: 추정 결과

변수		계수	P-value	95% 구간
연령		-0.015 (0.004)	0.000	[-0.023, -0.007]
성별(여성=1)		0.277 (0.045)	0.000	[0.197, 0.362]
연도 (2022 기준)	2023	0.019 (0.024)	0.444	[-0.026, 0.057]
	2024	0.036 (0.047)	0.448	[-0.051, 0.113]
지역(광역시=1)		0.153 (0.039)	0.000	[0.083, 0.235]

www.kead.or.kr 한국장애인고용공단

2. 향후 장애인 근로자의 육아휴직 규모 추정

앞서 우리는 나이에 따른 장애인의 육아휴직 비율을 성별에 따라 비모수적으로 추정하였다. 이제 그 결과를 토대로, 향후 장애인 근로자의 육아휴직 규모를 추정하도록 한다. 이를 위해, 통계청에서 제공하는 우리나라 연령별 인구현황 자료를 활용한다. 해당 자료는 0세부터 5년 단위로 예상되는 남성과 여성 인구를 지역별로 제공하고 있다. 앞서 추정된 설명변수들과 육아휴직 양상이 동일한 관계를 계속 유지한다고 가정하면, 변화된 인구구조 값에 추정된 계수를 적용할 경우, 예상되는 육아휴직 규모를 추계할 수 있게 된다. 다만, 앞서 우리가 한 살 단위의 연령을 활용한 데 반해 통계청의 인구추계는 5세 단위로 기록되어 있으므로, 통계청 자료와 일치하게 연령집단(bin)을 정의하여 추계에 활용하였다.

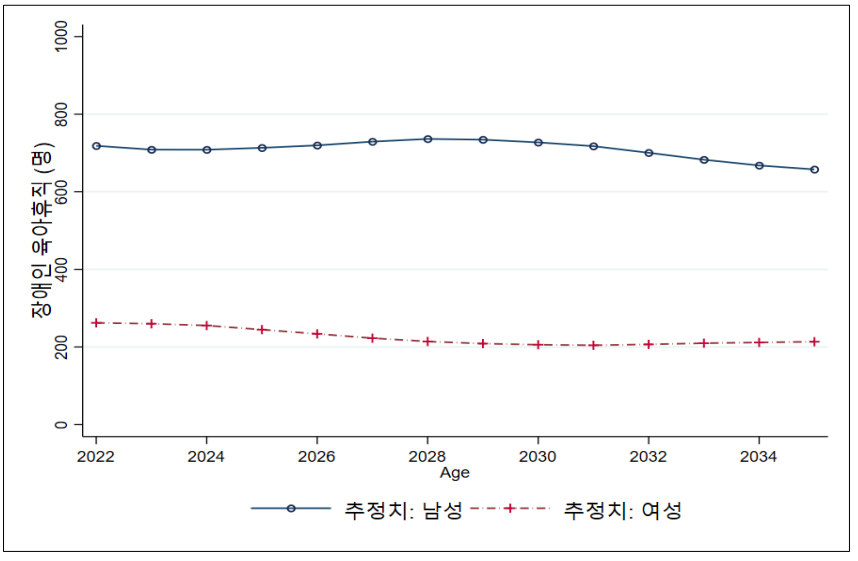
분석 결과, 향후 10년 동안 예상되는 장애인 근로자의 육아휴직 규모는 〈표 4-19〉 및 [그림 4-1] 과 같다. 인구구조의 변화를 고려할 경우, 향후 10년 동안 2022~2024년 평균 장애인 육아휴직 규모와 유사한 수준이 유지될 것으로 생각되며, 점진적인 출산인구의 감소와 함께 근소한 폭의 육아휴직자 규모의 감소가 발생할 것으로 추계되었다.

〈표 4-19〉 장애인 육아휴직 규모 추계

(단위: 명)

연도	남성	여성	전체
2026	719.6	233.8	953.4
2027	729.2	222.8	952.0
2028	736.2	214.2	950.4
2029	734.3	208.8	943.1
2030	727.2	205.9	933.1
2031	717.5	204.4	921.9
2032	700.5	206.7	907.2
2033	682.7	209.8	892.5
2034	667.8	211.7	879.5
2035	657.6	213.6	871.2
연평균	707.3	213.2	920.5

[그림 4-1] 장애인 육아휴직 규모 예상 추세

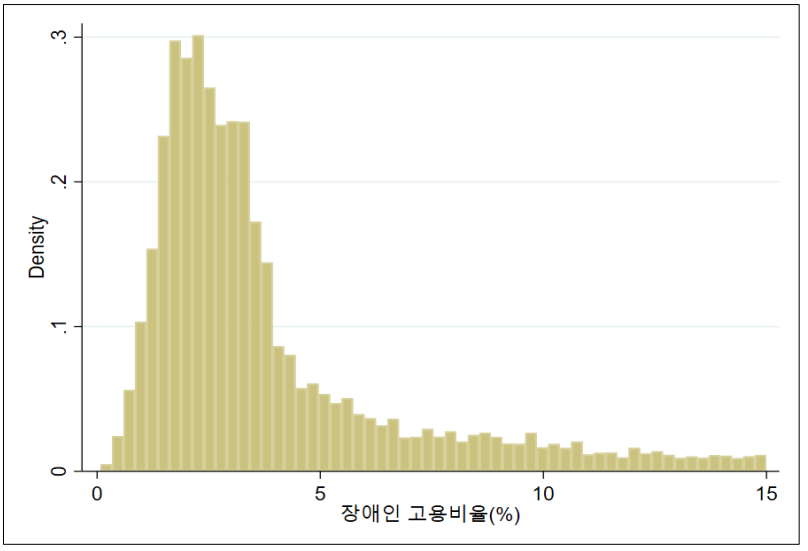


www.kead.or.kr 한국장애인고용공단

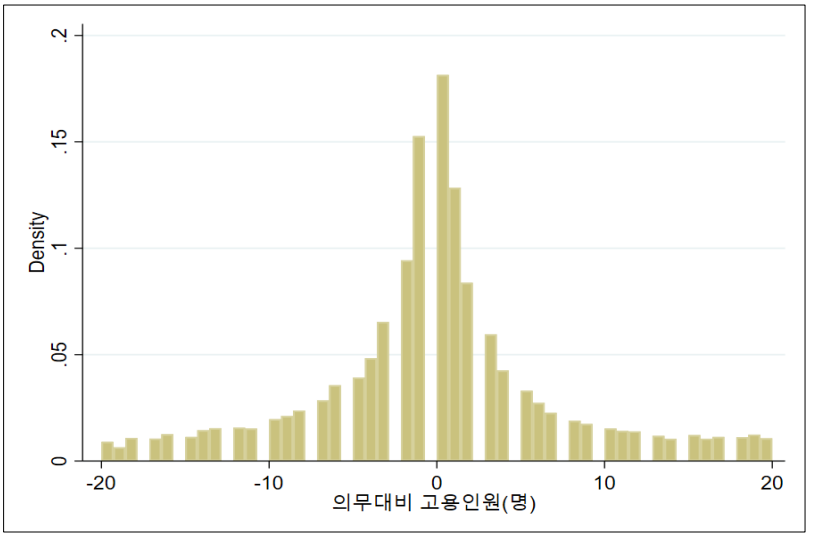
3. 육아휴직에 따른 장애인 고용부담금 추계

앞서 확인한 육아휴직 규모 추계를 토대로 기업이 부담하는 장애인 고용 부담금 규모가 어떻게 변화할지 분석하기 위해서는, 육아휴직을 활용하는 장애인 근로자의 일터가 갖는 특성에 대한 정보가 필요하다. 의무고용 미달에 따른 인당 고용부담금 부과액이 해당 기업의 의무고용 미달 정도에 따라 달라지기 때문이다. 이를 위해 본 연구는 2020년~2024년도 장애인고용부담금DB를 사용하여 기업별 장애인 고용률을 계산하고, 고용된 장애인의 연령 및 성별 특성을 활용하여 기업 단위의 육아휴직 장애인 근로자의 수를 추산한다. 이후, 향후 인구 구조변화에 따른 육아휴직 규모를 예상하고 이를 토대로 고용부담금 부담액의 변화를 추정하였다. [그림 4-2]는 분석에 활용된 장애인고용부담금DB를 통해 계산된 기업의 장애인 근로자 고용비율 분포이다. 분석에 활용된 5개년 동안, 기업의 평균 고용 규모는 342명이었으며, 평균 장애인 근로자 비중은 3.2%로 나타났다. 분석에 활용된 기간에 기업이 평균적으로 의무고용해야 하는 장애인 근로자 수는 연 10.3명이었으나 실제 고용량은 이보다 낮아 평균적으로 2.2명의 장애인을 추가로 고용해야 하는 상황으로, 고용의무 인원에 미달한 근로자 1명당 연평균 1천3백60만 원의 부담금을 내는 것으로 확인되었다.

[그림 4-2] 기업의 장애인 고용비율 분포



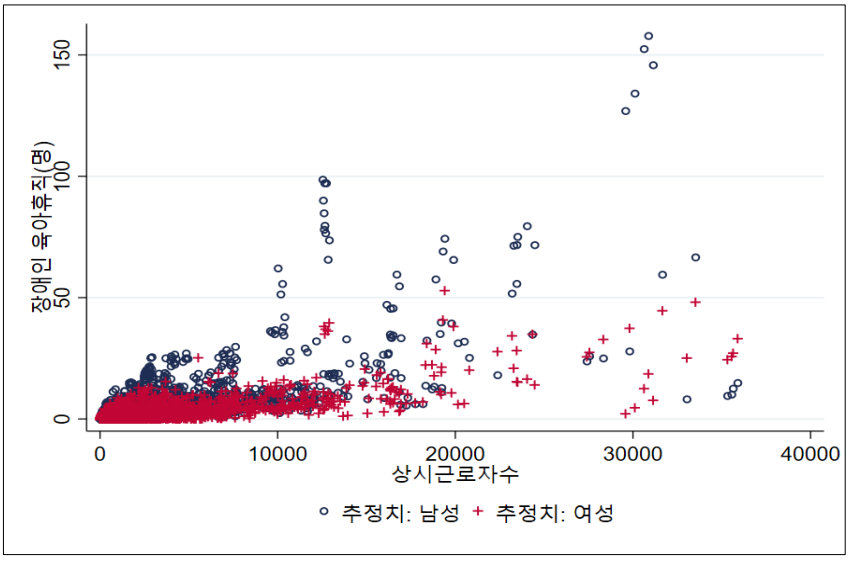
[그림 4-3] 의무고용량 대비 기업의 장애인 고용량 분포



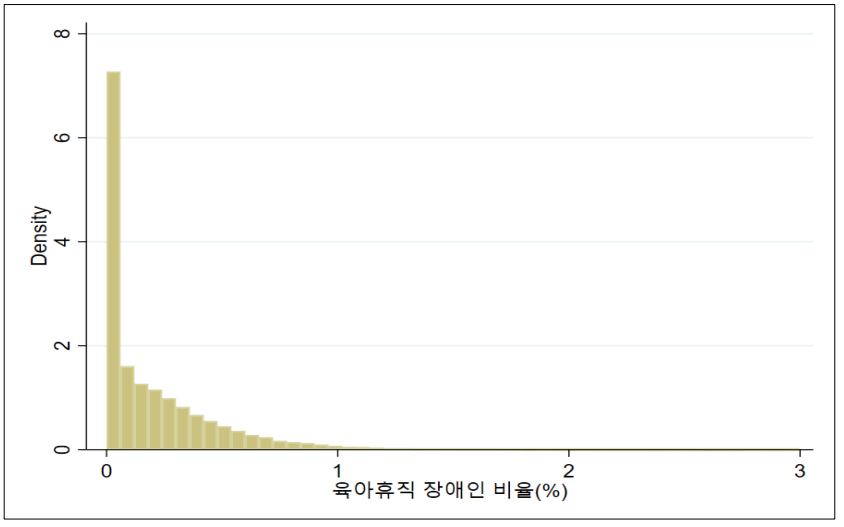
www.kead.or.kr 한국장애인고용공단

고용부담금 중 어느 정도의 금액이 장애인 근로자의 육아휴직에 따라 발생하고 있는지 파악하기 위해, 앞서 추정된 연령 및 성별에 따른 장애인 근로자의 육아휴직 확률을 장애인고용부담금DB과 결합하였다. 장애인고용부담금DB를 통해 직접적으로 고용된 장애인 중 육아휴직 활용 여부를 확인할 수 없기 때문에, 장애인 근로자의 육아휴직 확률을 기업 내 고용 근로자의 특성 정보와 결합하여 기업당 육아휴직을 활용하는 장애인 근로자의 추정치를 계산한다. [그림 4-4]는 그 추정 결과를 기업의 고용 규모에 따라 남녀로 구분하여 비교한 결과이며, [그림 4-5]는 장애인 육아휴직 근로자를 전체 고용인원 대비 비율로 나타내어 그 분포를 확인한 것이다. 그 결과, 평균적으로 기업당 0.88명의 장애인 근로자가 육아휴직을 활용하는 것으로 나타났다.

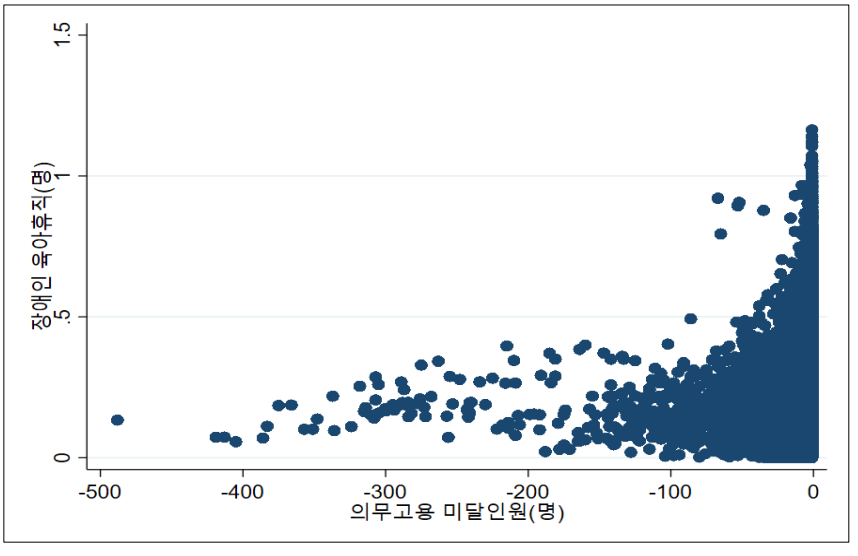
[그림 4-4] 고용 규모별 육아휴직 장애인 추정치



[그림 4-5] 고용인원 중 장애인 육아휴직 비율 분포



[그림 4-6] 의무고용 미달 기업이 고용하고 있는 장애인 육아휴직 근로자



www.kead.or.kr 한국장애인고용공단

장애인 근로자의 육아휴직에 따라 발생하는 추가적인 고용부담금을 계산하기 위해, 기업의 상시근로자 수를 토대로 계산된 의무고용량보다 작은 규모의 장애인 근로자를 고용하고 있는 기업에 집중하여 추가 분석을 진행하였다. [그림 4-6]은 장애인 의무고용 미달 인원 규모에 따라 기업별 육아휴직 중인 장애인 근로자 수를 추정하여 점도표로 나타낸 결과이다. 전체 표본 중 고용부담금 부과 대상인 기업은 44.4%로, 이들 기업 중 2.7%는 만약 육아휴직 중인 장애인 근로자가 고용부담금 추산 시 고용인원에 포함될 경우 의무고용 기준을 충족할 것으로 추산되었다. 2025년 부담기초액의 산정기준을 적용하여 추정된 육아휴직 장애인으로 인해 발생하고 있는 고용부담금을 인구추계를 통해 가중하여 계산한 결과, 2020~2024년 기간 동안 기업은 연평균 48.8억의 추가적인 부담금을 지불한 것으로 추정되었으며, 이 금액은 향후 6년간 유사한 규모로 유지될 것으로 예상되었다(〈표 4-20〉).

〈표 4-20〉 육아휴직 장애인으로 인해 발생하는 추가 고용부담금 추정액

연도	2020~2024	2025	2026	2027	2028	2029	2030
고용부담금(억원)	48.8	48.8	48.8	48.7	48.6	48.2	47.7

본 분석을 해석하는 데 있어 한 가지 중요하게 언급되어야 할 점은, 해당 결과는 향후 장애인 근로자 및 기업의 의사결정이 현재와 같이 유지된다는 가정하에서 진행된 추계라는 점이다. 만약 기업이 당면한 장애인의 육아휴직에 따른 고용부담금 의무가 감소하게 된다면, 이는 잠재적으로 장애인 근로자의 취업 장벽을 낮추는 효과를 가져와 청장년층 장애인의 노동시장 참여를 높이는 효과를 가져올 수 있다. 또한, 출산 및 육아와 관련하여 노동시장 진입이 상대적으로 적은 여성 장애인 근로자의 노동시장 참여가 개선될 여지도 있다. 이

는 앞서 소개한 선행연구(Aizawa et al., 2025; de Souza, 2023)에서 보인 바와 같이 기업이 금전적 유인에 따라 고용 행태를 적극적으로 변화할 수 있기 때문이다. 따라서 정책이 장기적으로 기업의 청장년층 및 여성 장애인의 취업에 긍정적 변화를 주어 이들의 후생을 개선할 수 있는 요소를 반영할 수 있도록 노동의 공급뿐 아니라 수요 측면의 효과를 함께 고려할 수 있는 추가적인 분석이 진행될 필요가 있다.

www.kead.or.kr 한국장애인고용공단

제5장
결 론

제1절 육아휴직 부담금 제도개선안

1. 부담금 감면제도 도입의 필요성

「장애인고용촉진 및 직업재활법」 상 '상시근로자' 는 일정 기간 계속 근무하는 실근로자를 의미한다. 육아휴직자는 법적으로는 재직 상태임에도 불구하고 임금을 지급받지 않고 근로를 제공하지 않는다는 이유로, 현행 제도상 상시근로자 기준에서는 제외되고 있다. 이러한 기준은 실제 근로하고 있는 장애인 근로자 수를 일정 비율 이상 유지하려는 제도적 취지에 부합한다는 점에서 일면 타당하지만, 결과적으로 장애인 육아휴직자에 대한 부담금 발생이라는 역효과를 초래하고 있다. 육아휴직 부담금 감면제도 도입의 필요성 및 타당성을 구체적으로 밝히면 다음과 같다.

첫째, 현행 제도가 장애인고용부담금 제도의 본래 취지를 약화시키고 있다. 장애인 근로자가 육아휴직을 사용하면 실제 고용관계가 유지되고 있음에도 불구하고 행정상 고용인원에서 제외되어, 기업은 실질적으로 장애인을 고용 중임에도 고용의무 미달로 간주되어 부담금을 납부해야 하는 불합리가 발생한다. 이로 인해 사업주는 장애인 근로자의 육아휴직 사용을 사실상 부담으로 받아들이게 만들어, 결과적으로 장애인 고용 및 고용유지의 동기가 약화될 수 있으며, 장

애인 고용을 유인하기 위한 부담금 제도의 근본 취지가 훼손되는 결과를 초래하고 있다.

둘째, 장애인 근로자의 권리 보장이 취약해진다는 점이다. 육아휴직은 보편적 권리임에도, 장애인이 이를 사용할 경우 기업은 상시근로자 수 감소로 부담금 리스크를 떠안게 된다. 이로 인해 '장애인의 육아휴직 사용은 기업에 불리하다' 는 왜곡된 인식이 사회에 확산될 우려가 있다. 이러한 사회적 신호는 기업의 장애인 고용을 꺼리게 하거나 육아휴직 신청을 사실상 제한하는 압력으로 작용하며, 장애인의 일·가정 양립권을 침해하는 부작용을 초래할 수 있다. 특히 분석 결과, 장애여성의 고용률은 장애남성이나 전체 여성에 비해 현저히 낮으며, 취업자 규모도 작다. 따라서 장애여성의 고용 확대는 장애인 고용정책 전반에서 핵심 과제임이 다시 확인되었으며 장애여성의 근로의욕을 높이기 위해서는 직업훈련이나 각종 서비스 연계정책과 함께 결혼·출산·육아 과정에서 일자리 불안요인을 완화하는 제도개선이 필요하다는 점을 알 수 있었다.

마지막으로 정부 정책 간 충돌을 해소하기 위한 정책 조정이 요구된다. 육아휴직자를 상시근로자로 인정하지 않는 것은 제도 논리상 타당하나, 결과적으로 정책 간 역설을 낳는다. 장애인 고용 확대를 목표로 하는 제도가 육아휴직 억제로 이어져, 임신 가능 근로자의 고용 회피, 육아휴직 사용을 위축시키고 장애인의 일자리에서 이탈을 발생시켜 오히려 장애인 고용률을 떨어뜨리는 문제가 초래될 수 있다. 따라서 육아휴직 부담금 감면제도를 도입하여 기업의 부담금 리스크를 상쇄시킴으로써, 장애인고용정책과 저출산대응정책이 상호 보완적으로 작동하도록 제도 정합성을 제고하는 것이 필요하다.

www.kead.or.kr 한국장애인고용공단

<육아휴직 부담금 감면에 대한 인터뷰>

본 연구에서는 장애인 근로자와 인사관리 담당자를 대상으로 육아휴직 사용 및 육아휴직에 따른 부담금 발생에 관한 인식과 제도개선 의견을 조사하였다.[25] 조사 대상자는 육아휴직 경험이 있는 장애여성 근로자 2명과 고용의무 사업체 인사관리 담당자 3명이다.

<인터뷰 대상자>

구분	기관유형	근속기간	연령대	육아휴직 기간	장애유형	장애정도
장애인근로자A	민간기업	7년	40대(女)	1년	지체	경증
장애인근로자B	공공기관	30년	50대(女)	1년	지체	중증
인사관리담당자A	민간기업	2년	30대(男)	-	-	-
인사관리담당자B	공공기관	6년	30대(男)	-	-	-
인사관리담당자C	민간기업	6년	40대(女)	-	-	-

(1) 육아휴직 사용에 대한 인식

대부분의 응답자 육아휴직 사용에 대한 조직 내 수용성이 높아지고 있다고 응답하였다. 육아휴직과 단축근무 사용이 자연스러운 조직문화로 정착되어 있으며, 장애인 근로자에게도 비교적 제한 없이 적용되고 있었다.

(육아휴직을) 쓸 수 있으면 써라 약간 이런 마인드라서 괜찮은 것 같습니다. (장애인 근로자A)

25) 장애인 육아휴직 경험자를 모집하는 데 어려움이 있었으며, 향후 장애인 육아휴직 사용을 주제로 하는 본격적인 연구에서는 대표성 있는 표집과 심층적인 조사분석이 필요하다.

요즘엔 육아휴직 가는 걸 전제로 해요. 그러니까 (동료가) 임신하면 단축근로를 해서 하루에 1시간씩 출퇴근 때 쓰겠구나. 한 달에 한 번씩 검진을 가겠구나 그리고 출산휴가를 가서 이어서 육아휴직을 쓰겠구나가 사람들 마음속에 당연시돼서 (그 동료 여성은) 언제쯤 출산휴가를 가겠구나라는 게 어느 정도 정착이 된 것 같아요. (장애인 근로자 B)

저희는 그게 당연하다고 지금 받아들여지는 입장이고 최근에 남성 근로자 육아휴직자도 지금 발생하고 있고요. 저희 회사는 자체적으로 육아휴직 전에 원하면 무급이지만 6개월 쉴 수 있게 보장을 또 해드려요. 급여를 안 받더라도 쉬고 싶으면 쉴 수 있는 분위기를 계속 유도하고 있는 거여서 육아휴직을 내는 거에 대한 거부감이 크게 발생하지는 않고 있어요. (인사관리담당자C)

(2) 부담금 제도개선에 대한 인식

장애인 근로자와 인사담당자 모두 현행 제도의 불합리성과 감면제도 도입 필요성에 공감하였다.

장애인이 육아휴직을 하면 회사 입장에서 보면 예뻐보이나요? 안 예쁘지. 그렇다고 우리 회사에서 휴직하는 걸 막거나 그러지는 않아요. 근데 '에휴'라는 말은 나올 것 같아요. 그렇게 다 고용률 맞춰서 뽑았는데 사측에서 부담금을 물어야 되고 저는 그 사실을 알고 나서 좀 민망하다, 이런 생각이 좀 들더라고요. (장애인근로자 B)

(제도개선을) 환영해요. 어차피 사업주가 노력을 충분히 했고, 우리 같은 큰 기관에서도 (장애인 근로자가 육아휴직을 가면) 약간 속상해하는 그런게 눈

www.kead.or.kr 한국장애인고용공단

에 보이는데 진짜 10명, 15명, 30명 근로하는 데서 이런 게 발생하면 그렇죠. (장애인근로자 B)

사업주 입장에서는 육아휴직에 들어간다고 해서 상시근로자에서 빠지는 게 되게 좀 불합리하다는 생각이 들긴 하죠. (인사관리담당자B)

그럼요. 그냥 저희야 한시름 덜긴 하는데 일단 사실 저희 입장에서는 그냥 감면이 아니라 상시근로자를 받는 게 제일 좋긴 한데 어쨌든 지금 감면이라도 되면 좋겠어요. (인사관리담당자B)

(회사에서) 육아휴직자에 대해 복리후생이나 다른 부분, 아니면 전체 근속기간에서 제외되거나 하는 그런 불리한 게 전혀 없잖아요. 저희 쪽에서 이제 같은 동일 선상에 재직자랑 동일하게 보고 진행하고 있고 모든 근속을 인정해 주는데 단순히 인원에서 빼버리니까 이거 조금 넣어줬을 때 크게 문제가 되지 않으면 넣어줬으면 하는 의견이긴 하죠. (인사관리담당자C)

(3) 인사관리상 이슈 및 대체인력 문제

인사담당자들은 장애인 근로자의 육아휴직 시 대체인력 확보가 가장 큰 현실적 문제라고 지적하였다. 민간기업은 기간제 채용을 시도하지만, 인력 확보가 어렵고, 공공기관은 제도상 대체인력 채용이 불가하여 기존 인력이 업무를 분담하는 것으로 나타났다.

(장애인 육아휴직에 따른) 인사관리의 문제점을 고민해 봤을 때 대체인력에 대한 이슈가 될 것 같아요. 대체인력이 사실 기간제로 운영할 수밖에 없기 때문에 사실 그렇게 양질의 일자리가 아니어서 근로자분들께서도 이걸 좀

기피하실 것이고 그러니까 인건비의 문제를 떠나서 대체인력을 구하기가 힘들다는 게 제일 이슈일 것 같아요. 대체인력에 대한 인건비 지원을 좀 늘린다거나 대체인력에 대한 풀을 늘린다거나 이런 것들이 있으면 좋을 것 같습니다. (인사관리담당자 A)

왜냐하면 이게 사실은 그 직무의 특수성도 있고 저희가 운영하는 직무 특히 이제 헬스키퍼 시각장애인 안마사분들이나 청각장애인 네일아트 직원분들이 약간의 전문성이라고 할까요? 이런 부분을 가지고 있어서 저희도 복지관이나 여러 가지를 통해서 대체인력을 고용하려고 하고 있는데 쉽지는 않죠. (인사관리담당자 A)

저희는 일단은 정규 직원분들이 하는 업무가 공백이 발생했을 때 정규직으로 채용하는 게 원칙이라 사실 기간제는 채용한 적은 없거든요. 휴직으로 인해서 공백이 발생해도 이게 그냥 기존 인력으로 대체하는 거지 새로 이렇게 기간제나 채용하지는 않고 있어요. (인사관리담당자B)

대체자를 구하는 게 현업에서 제일 어려워요. 저희가 원하는 수준의 실질적으로 지원자가 나올지도 잘 모르겠고, 저희 회사에 지원하는 케이스가 많지는 않고요. 1년 계약했다가 6개월 연장하거나 이런 식인데 계약직을 뽑는 게 쉽지는 않잖아요. 누구든 정직원을 가고 싶어하죠. 그러니 그 기간 동안에 1년 계약직 장애인 (구직자) 풀이 있으면 이런 (일자리에) 맞는 인원을 찾기 위해 저희도 활용하게 되지 않을까 싶어요. (인사관리담당자C)

(4) 감면제도 악용 소지 및 정책적 보완

응답자들은 감면제도의 악용 가능성이 소규모 사업체에서 일부 존재할

www.kead.or.kr 한국장애인고용공단

수 있다고 보았다. 그러나 전반적으로 감면제도가 사업주의 부담을 줄여 장애인 고용을 유지·확대하는 긍정적 효과가 더 크다고 평가했다.

> 결국에 사업주의 편의가 증진되어야지 장애인 근로자들이 지속적으로 그 자리를 유지하며 일할 수 있다고 생각하거든요. 애초에 그냥 부담금을 납부하는 게 더 효율적이다. 인사 관리상으로도 그렇고, (장애인을 고용하면) 인건비는 인건비대로 나가고 또 인사관리해야 되고 노무 관리해야 되고 이럴 바에 그냥 부담금을 내겠다 하는 사업체들도 많잖아요. 사실 그런 부분들에서 (장애인을 채용하고 있는) 사업주의 편의를 많이 증대를 시킬 필요가 있다고 생각해요. 육아휴직을 할 수 있는 연령대 장애인을 채용했을 때 리스크들이 있잖아요. 감면제도는 이런 부분에서 개런티를 주는 거니까 사업주 편의를 증진시킨다는 점에서 바람직하다고 생각하고, 중장기적으로는 이게 나아가서 장애인 근로자의 일할 수 있는 포스트나 이런 것들의 확대에도 기여를 할 수 있다고 생각합니다. (인사관리담당자A)

> 저희 같은 큰 규모의 공공기관에서는 어렵지만 소규모 사업체에서는 그런 악용될 사례가 없을 거라는 생각은 안들어요. (인사관리담당자B)

(5) 기타 제도개선 의견

일부 인사담당자는 육아휴직 외에도 사상(私傷)휴가나 질병휴가를 사용하는 근로자에 대한 임금기초일수 산입 검토가 필요하다고 제언하였다. 이는 장애인 근로자의 건강관리·재활 목적 휴직이 빈번한 현실을 반영하는 것으로, 보다 포괄적 고용유지 제도 설계의 필요성을 시사한다.

육아휴직이랑 별개로도 장애인 근로자 배려하는 차원에서의 휴직이 조금 더 권장되기 위해서는 유급으로 반영되는 휴직들도 반드시 임금기초일수에 산입이 돼야 된다고 생각합니다. 장애인 근로자 고용안정을 위해서라면, 장애인 근로자는 부상이라든가 여러 가지 위험이 더 크다고 판단이 되면 질병 휴직이든 아니면 이런 부분에 대해서 유급 확대를 하는 추세가 돼야 한다고 생각하는데 그 부분에서 인정이 안 되면 사실 대체인력도 구할 수 없기 때문에 (장애인 휴직을) 축소해 나갈 수밖에 없거든요. 왜냐하면 부담금도 상당히 높은 수준이니까요.(인사관리담당자A)

공공기관이다 보니까 그런 휴직을 쓰는 거는 그렇게 막 제약이 있지 않아요. 육아휴직뿐만 아니라 일반 휴직 같은 경우에도 이게 유급휴직이면 저희가 다 급여를 지급하는데 이게 상시근로자에 빠져서 부담금을 내게 되는 게 좀 불합리하다는 생각이 들어요. 일반 근로자분들뿐만 아니라 장애인 근로자분들도 사상 휴직을 사용하거든요. (인사관리담당자B)

2. 감면제도 도입안

가. 법 개정

장애인 근로자의 고용유지와 일·가정 양립을 지원하고, 사업주에게 부과되는 재정적 부담을 경감시키기 위하여 일정 범위 내에서 부담금을 감면할 수 있도록 관련 규정을 신설하는 법 개정이 필요하다. 법 개정은 최근 조정식 의원이 2023년에 발의한 개정안을 준용할 수 있을 것이다. 해당 개정안에는 산전후 휴가, 육아휴직, 육아기 단축근무 등으로 인한 임금지급의 기초일수가 누락되는 경우를 모두 포괄시킬 필요가 있다.

www.kead.or.kr 한국장애인고용공단

우리나라와 유사하게 장애인의무고용제도를 운영하는 일본의 사례는 법 개정의 타당성을 뒷받침한다. 일본의 2025년 JEED(일본장애인고용개발기구)의 「장애인고용납부금 제도 신청·신고 안내자료」[26]에 따르면, 육아휴직자는 상용고용노동자에 포함되며 장애인 상용고용자 수를 계산할 때 육아휴직자를 제외하지 않는다고 명시되어 있다. 즉, 육아휴직 중인 장애인 근로자도 상용고용자의 요건을 충족할 경우 고용인원에 포함되며, 우리나라의 부담금제도에 해당하는 납부금 제도에서도 상용고용자 및 고용장애인 인원에 모두에 산입된다. 이때 상용고용노동자(常用雇傭勞動者) 또는 상용노동자(常用勞動者)는 고용 상태와 관계없이 주 20시간 이상 근무하며, 계약기간이 정해져 있더라도 ① "반복 갱신되고, 입사 시점부터 1년을 초과하여 계속 고용될 것이 기대되는 경우" 또는 ② "실제로 과거 1년 이상 계속 고용된 자"를 의미한다. 이와 같이 일본의 사례는 우리나라에서도 장애인 육아휴직자의 부담금 감면제도 도입의 근거로 참고할 수 있다.

나. 육아휴직 부담금 감면제도 도입

장애인 육아휴직 부담금 감면제도는 부담기초액 연동 여부에 따라 두 가지 유형으로 구분하여 접근, 설계할 수 있다.

1) 부담기초액 연동 감면제도(Base-linked deduction Scheme)

이 제도는 감면액의 기준이 사업체의 장애인고용률에 따라 변동하는 부담기초액에 연동되는 방식이다. 즉, 장애인 고용률을 기준으로 부담기초액 구간을 산출한 뒤, 육아휴직자에 해당하는 인원에 대한 감면액을 산출하여 총부담금에서 차감하는 구조이다. 사업체별 고용률 구간에 따라 차등 적용되는 부담기초액

26) JEED(2025) 「令和7年度 障害者雇用納付金制度申告申請解說動畵」

을 그대로 반영함으로써, 현행 장애인고용부담금 산식과 정합성을 유지하는 것이 특징이다. 개별 사업체별로 육아휴직 동안의 감면 전 부담금 총액, 감면액, 최종 부담금을 산출하는 방식은 아래와 같다.

▣ 부담기초액연동감면제도를 적용한 감면액 및 부담금 산출식

① 값 정의

- N : 전체 미고용 인원수
- PL : 육아휴직으로 인한 미고용 인원수
- $B(N)$: 미고용 인원 N에 따라 결정되는 1인당 월 부담기초액
- M : 육아휴직 기간(개월수)

② 감면 전 부담금 총액

총액 = $N \times B(N) \times M$

③ 감면액

감면액 = $PL \times B(N) \times M$

④ 최종 부담금 총액

최종부담금 = $(N - PL) \times B(N) \times M$

www.kead.or.kr 한국장애인고용공단

▣ 부담기초액연동감면제도 적용 예시

• 미달인원 : 총 5명(이 중 육아휴직자 1명),
• 부담기초액 : 1,761,200원(2025년 기준, 의무고용 1/4 미만 구간)
• 육아휴직 개월수 : 5개월

- 미달인원수 N = 5명
- 육아휴직 인원수 PL = 1명
- 월 부담기초액 $B(N)$ = 1,761,200원
- 육아휴직 개월수 M = 5개월

■ 감면 전 총액 : 5명 × 1,761,200원 × 5개월 = 44,030,000원
■ 감면액 : 1명 × 1,761,200원 × 5개월 = 8,806,000원
■ 최종 부담금 : 44,030,000원 - 8,806,000원 = 35,224,000원
■ 감면 효과

구분	산출 방식	총부담금
현행 제도	5명×1,761,200원×5개월	44,030,000원
개선안(감면 적용)	(5-1)명×1,761,200원×5개월	35,224,000원
감면 효과	8,806,000원 절감	

이 접근방식은 육아휴직으로 인해 발생한 부담금을 감면한다는 점에서 정책적 메시지를 명확히 전달할 수 있다는 장점이 있다. 그러나 장애인 고용률이 낮아질수록 부담금 감면액이 커지므로 결과적으로 고용률이 낮은 기관이 더 많은 혜택을 받게 되는 역진성(regressivity) 문제가 존재하며, 제도 남용이 우려될 수 있으므로 이를 방지하기 위한 장애인 육아휴직 근로자에 대한 근로실태 점검 등이 요구된다.

부담기초액 연동 감면제도 도입에 따라 소요되는 감면액을 추정하였다. 장애인 육아휴직 부담금을 분석한 제4장에서 보고한 바와 같이, 2023년 육아휴직 부담금 총액은 3,988백만 원, 2024년은 3,803백만 원이다[27]. 연동형 감면제도에서는 이 금액이 그대로 총감면액과 일치하므로 이 액수를 기초로 총감면액을 추계할 수 있다. 육아휴직 부담금액은 해당 연도의 실제 육아휴직자 규모와 고용률 구간 변화가 함께 반영된 결과이며 추계에서는 부담기초액의 연평균 상승률만을 적용, 총액 변동률을 활용하여 계산하였다. 최근 5년간 부담기초액의 평균 상승률인 3.6%를 적용한 결과는 아래표와 같으며 2024년 부담금 실적액(3,803백만 원)을 기준으로 연평균 3.6%의 상승률을 2025년과 2026년에 적용한 결과, 연간 감면총액은 각각 3,940백만 원, 4,082백만 원으로 추계되었다. 연도별 추계 결과를 보면, 감면총액은 2023년 이후 완만한 증가세를 보이는데 이는 부담기초액 단가 상승에 따른 자연적 재정증가 효과가 반영된 것이며, 육아휴직자수, 사업체의 고용률 그리고 장애인고용제도의 변화 등의 제도적 조건에 따라 감면 총액은 증가하거나 감소할 수 있다.[28]

27) 2022년은 10,170백만 원으로 일시적으로 부담금이 과대 산정된 해로 판단되어 추계 분석에서 제외함

28) 본 연구에서 향후 부담금 추계액을 약 50억 원으로 분석하였으며, 이는 행정자료 기반 비모수 추정모형을 통해 육아휴직 확률, 향후 육아휴직자 규모, 기업별 고용률 변화 등을 종합적으로 고려하여 산출한 이론적 추정치이다. 반면에 감면 추계액 약 40억원은 최근 3개년 실제 부담금 부과 실적을 바탕으로 연동형 감면제도 산식을 적용하여 산출한 실적기반 감면액이다. 감면액은 부담금 전체가 아니라 감면 산식이 적용되는 부분에 한정되므로 두 금액간의 차이는 자료기반 및 산식 적용 범위의 차이에서 발생하는 구조적 차이로 해석할 수 있다.

한국장애인고용공단
www.kead.or.kr

〈표 5-1〉 부담기초액 연동형 감면제도 연간 감면총액 추계 결과

(단위: 원, %, 백만원)

연도	부담기초액	적용 상승률	감면총액	구분
2023	1,207,000	-	3,988	실적
2024	1,237,000	-	3,803	실적
2025	1,258,000	3.6	3,940	추계
2026	1,303,000('25×1.036)	3.6	4,082	추계

나. 부담기초액 고정 감면제도(Base-fixed Deduction Scheme)

부담기초액 연동 감면제도는 고용률이 낮을수록 감면액이 커지는 역진 구조를 가지며, 월별 장애인고용률에 따라 연동되므로 감면산식이 복잡해 사업주에게 절차 이행의 행정적 부담이 증가할 수 있으며 전체 육아휴직 부담금 감면액을 예측하기 어렵다는 단점이 있다. 이러한 문제점을 피하기 위해 고용률과 무관하게 일정 금액을 정액으로 차감하는 '부담기초액 고정 감면제도'를 대안으로 검토할 수 있다. 고정형 감면제도는 사업체의 고용률 구간별 부담기초액 차이를 폐지하고, 모든 사업체에 동일한 단가를 적용하여 감면액을 산정한다. 즉 고용률 수준과 무관하게 장애인 육아휴직 1인당 일정 금액을 감면함으로써 제도운영의 단순화, 예산 예측의 안정성, 사업체 간 형평성 제고를 도모할 수 있다. 고정형방식에 기반해 개별 사업체별로 육아휴직 동안의 감면 전 부담금 총액, 감면액, 최종 부담금을 산출하는 방식은 아래와 같다.

▣ 부담기초액고정감면제도를 적용한 부담금산출식

① 값 정의

- N = 전체 미고용 인원수
- PL = 육아휴직으로 인한 미고용 인원수
- $B(N)$ = 장애인 고용률에 따른 1인당 월 부담기초액
- F = 정액 감면액(육아휴직 1인당 월 차감액, 당해연도 기준 부담기초액)
- M = 육아휴직 기간(개월수)

② 감면 전 부담금 총액

총액 = $N \times B(N) \times M$

③ 감면액

감면액 = $PL \times F \times M$

④ 최종 부담금 총액

최종부담금 = $[N \times B(N) \times M] - [PL \times F \times M]$

www.kead.or.kr 한국장애인고용공단

▣ 부담기초액고정감면제도 적용 예시

• 미달인원 : 총 5명(이중 육아휴직자 1명),
• 부담기초액 적용구간 : 1,761,200원(2025년 기준, 의무고용 1/4 미만 구간)
• 육아휴직 개월수 : 5개월

- 미달인원수 N = 5명
- 육아휴직자수 PL = 1명
- 정액차감액 F = 1,258,000원(육아휴직 1인당 월차감액, 2025년 부담기초액)
- 월 부담기초액 B(N) = 1,761,200원(해당 사업체의 부담기초액)
- 육아휴직개월수 M = 5개월

■ 감면 전 총액

5명 × 1,761,200원 × 5개월 = 44,030,000원

■ 감면액

1명 × 1,258,000원 × 5개월 = 6,290,000원

■ 최종부담금

44,030,000원 - 6,290,000원 = 37,740,000원

■ 감면 효과

구분	산출 방식	총부담금
현행 제도	5 ×1,761,200원×5	44,030,000원
개선안(육아휴직 감면 적용)	(5×1,761,200×5) -(1×1,258,000원× 5)	37,740,000원
감면 효과	6,290,000원 절감	

이 제도는 육아휴직으로 인해 발생한 미고용 인원에 대해 고정된 금액(정액)을 차감하는 방식의 감면제도라고 정의할 수 있으며, 감면액은 당해연도 부담기초액 기본단가를 기준으로 설정할 수 있다. 고정감면제도의 장점은 육아휴직자를 둔 사업체라면, 부담기초액 수준이 다르더라도 같은 금액을 감면받을 수 있어 동일 사유에 따른 동일 감면 원칙이 적용될 수 있다는 점이다. 또한, 산식이 단순하므로 행정적 절차가 간소화될 수 있으며 전체 부담금 감면액을 예측하기에 용이하다. 고정형 감면제도의 경우 향후 재정소요는 해당 연도에 실제로 육아휴직을 사용한 장애인근로자 수와 그 해의 기본 부담기초액에 의해 결정될 수 있다. 행정자료를 기초로 2022~2024년까지 부담금 사업체의 육아휴직자에 대해 육아휴직 기간에 대해 기본 부담기초액을 적용하여 감면액을 산출하였으며, 이를 근거로 향후 재정소요액을 추계하였다.

〈표 5-2〉 부담기초액 고정형 감면제도 연간 감면총액 추계 결과

(단위: 명, 원, 백만원)

구분	육아휴직자수	부담기초액	감면총액	구분
2022	595	1,149,000	2,997	실적
2023	573	1,207,000	3,183	실적
2024	539	1,237,000	2,984	실적
2025	540	1,258,000	3,050	추계
2026	541	1,303,000 ('25×1.036)	3,170	추계

2022년 부담금 사업체 육아휴직자(595명)의 육아휴직 기간에 대해 부담기초액(1,149천 원)을 곱하여 약 2,997백만 원이 산출되었으며, 같은 방식으로 2023년 3,183백만 원, 2024년 2,984백만 원이 감면액으로 산출되었다. 2025~2026년 추계를 위해 육아휴직자에 대해선 최근 3년간 평균 증가율(0.23%)을 적용하였으며, 2026년 부담기초액은 최근 5년간 평균 상승률(3.6%)를 적용해 감면총액을 추정

www.kead.or.kr 한국장애인고용공단

한 결과는 아래표와 같으며 2025년 약 30억 원, 2026년 약 32억 원으로 추계되었다. 이 값을 연동형 감면제도와 비교하면, 2022~2026년까지 고정형 감면제도의 총액이 약 8~9억 원 정도 적게 나타나 재정적으로 효율적인 것임을 알 수 있다.

다. 제도 비교

재정적 측면에서 두 제도를 비교하면, 연동형 제도는 첫째, 감면액 증가 요인을 예측하기 어렵다. 부담기초액 변동, 고용률 변화, 육아휴직자 규모 등의 복합적으로 작용하여 연도별 예산 편성이 불안정해질 수 있다. 둘째, 재정통제의 유연성이 낮다. 감면총액이 외생적 변수(고용률, 부담기초액 단가)에 종속되므로 정부가 예산상 한도를 사전에 설정하기 어렵다. 셋째, 재정지속가능성 측면의 부담이 크다. 장애인 고용률이 낮을수록 감면총액이 증가하는 역진적 구조로 인해 경지 침체기나 고용률 악화 시기에 재정지출이 확대되는 역사이클 효과가 발생할 수 있다. 따라서 연동형은 재정확장형 제도로서, 정책 초기보다는 제도 정착 이후, 재정여력이 충분한 시점에 도입하는 것이 바람직하다. 고정형 감면제도의 재정적 강점은 다음과 같다. 첫째, 재정예측 가능성과 통제력이 높다. 감면액 사정이 단순하여 중기재정계획 수립과 예산조정이 용이하다. 둘째, 재정효율성이 높다. 감면 총액이 일정 범위 내에서 유지되어 불필요한 재정 팽창을 방지할 수 있다. 셋째 정책 지속성 확보가 가능하다. 제도 운영비용이 안정적으로 관리되므로, 중장기적 관점에서 제도의 지속가능성을 담보할 수 있다.

〈표 5-3〉 육아휴직 부담금 감면방식 비교

구분	연동형감면방식	고정형감면방식
감면기준	고용률에 따른 부담기초액 연동	일정 금액(정액)으로 고정
산식구조	복잡, 변동요소 다수	단순, 명료
행정효율성	낮음(산출 및 검증복잡)	높음(감면단가 고정)
형평성	고용률 낮은 기관에 유리(역진성문제)	사업체 간 형평성
재정안정성	부담기초액 상승에 따라 재정소요 증가	재정예측 용이, 안정성 높음
행정부담 대응역량	대기업에 유리	중소기업에 유리
재정유인	低고용률기업에 강함	高고용률기업에 강함
실질수용성	대기업>중소기업	중소기업>대기업

사업주 측면에서 수용성을 비교하면 연동형 감면제도는 고용률이 낮을수록 감면액이 커지는 구조를 가지므로 단기적으로는 사업주 입장에서 경제적 이익이 상대적으로 크게 나타날 수 있다. 특히 장애인고용률이 일정 기준 이하로 유지되는 기업의 경우, 감면효과가 고정형 제도보다 높게 나타나기 때문에 정책적 보상 측면에서는 선호가능성이 있다. 그러나 사업주 수용성은 단순한 감면액의 크기뿐 아니라, 감면금 산정의 명확성, 행정처리의 용이성, 연간 재정계획의 예측가능성 등 복합적 요인에 의해 결정된다. 이 측면에서 연동형 제도의 선호도가 낮아질 수 있다. 연구결과에 따르면 육아휴직 부담금이 발생하는 사업체 중 1,000인 이상 대규모 기업의 비중이 절반 가까이 차지하며, 육아휴직자 수도 전체의 절반 가까이 차지한다. 반면, 300인 미만 사업체 비중은 약 20% 수준으로 상대적으로 낮다. 이는 육아휴직 부담금 제도 자체가 대규모 사업체에 집중되는 구조임을 의미한다. 즉 감면제도가 도입됨으로써 가장 큰 금액 효과를 누리는 주체는 대기업이 될 가능성이 높다. 대규모 사업체는 장애인고용률이 낮은 편이어서 연동형 감면에서는 상대적으로 감면효과가 더 크게 나타날 가능성이 있고, 자체 인사회계 시스템을 통해 복잡한 산식과 정산절차를 관

www.kead.or.kr 한국장애인고용공단

리할 수 있는 행정역량이 충분할 수 있다. 따라서 대기업은 감면액의 규모가 크고 행정적 부담을 감내할 수 있으므로 연동형 감면제도에 대한 선호도가 높을 가능성이 있다.

중소기업 입장에서는 고용률이 낮을수록 감면액이 커지는 연동형제도가 재정적으로 유익할 수 있으나 반면에 대기업에 비해 행정인력이 제한되어 있고, 복잡한 고용률 연동 산식이나 월별 정산과정은 오류와 불이익에 대한 불안 요인으로 작용할 수 있다. 이 때문에 실제 제도 운영 단계에서는 감면금 크기보다 안전하고 단순한 구조를 더 중시할 가능성이 있다. 따라서 재정적으로는 연동형이 유리하더라도 실질적 수용성은 고정형에 더 기울 수 있다고 판단된다.

제2절 요약 및 제언

1. 요약 및 결과

본 연구는 육아휴직을 사용한 장애인 근로자가 근로하는 사업주에게 부담금을 부과하는 현행 제도가 일·가정 균형 정책과 상충되는 문제점에 주목하였다. 이에 따라 장애인 근로자의 육아휴직 현황과 육아휴직 부담금 감면제도 도입의 타당성을 검토하고, 합리적인 제도개선 방향성을 제시하는 데에 목적을 두고 있다. 이를 통해 사업주가 육아휴직 가능성이 있는 장애인 고용을 기피하거나, 장애인 근로자의 육아휴직 사용을 위축시키지 않도록 제도적 여건을 마련함으로써 장애인 의무고용률 준수와 일·가정 양립을 동시에 실현할 수 있는 기반을 마련하는데 기여고자 하였다.

연구방법은 다음과 같다. 첫째, 장애인 육아휴직 실태를 분석하였다. 이를 위해 육아휴직 장애인 근로자의 규모 및 육아휴직 사용 현황, 장애인 육아휴직 근로자 및 사업체의 현황과 특성을 분석하였다. 분석대상은 장애인 고용의무가 있

는 50인 이상 민간기업, 공공기관, 국가 및 지방자치단체 중 비공무원을 고용한 기관이다. 둘째, 육아휴직으로 인한 부담금 발생 실태 및 향후 추계치를 분석하였다. 이를 위해 100인 이상 장애인 고용의무 사업체 중 부담금이 실제 발생한 사업체 명부를 확보하여, 육아휴직으로 인해 부담금이 발생한 사업체 규모와 그 특성을 살펴보았다. 또한, 장애인 육아휴직 부담금의 규모, 전체 장애인고용부담금 중 육아휴직 부담금이 차지하는 비중 등을 검토하였으며, 향후 발생될 장애인 육아휴직 부담금 규모를 추계하였다.

첫째, 장애인 육아휴직 실태의 분석 결과 및 시사점은 다음과 같다.

(장애인 육아휴직 사용 인원) 2022년 장애인 육아휴직 사용 연인원은 952명, 중복을 제외한 실인원은 875명(전체 장애인 근로자 대비 0.4%)으로 나타났다. 2023년은 939명(0.41%), 2024년 975명(0.40%)으로 장애인 육아휴직자는 전체 육아휴직자의 약 0.4% 수준이다.
(장애인 육아휴직 사용 현황) 전체 근로자의 평균 육아휴직 사용기간은 8.8개월인 반면, 장애인은 7.7개월로 다소 짧았다. 특히 여성의 경우, 전체 평균 9.4개월 대비 장애여성은 평균 8.4개월로 격차가 뚜렷했다. 남성은 전체 인구 7.6개월, 장애인 7.4개월로 큰 차이가 없었다. 또한 육아휴직을 2회 이상 사용하는 비율은 전체 근로자 18.9%에 비해 장애인은 8.1%(2024년 기준)에 불과하였다.
(장애인 육아휴직 근로자 현황 및 특성) 장애유형별로는 지체, 시각, 청각장애인 순으로 많았으며, 경증장애가 82.6%, 중증장애가 17.5%를 차지하였다. 주목할 점은 남성 장애인 육아휴직자 비중(약 70%)이 여성의 2배에 이른다는 것이다. 이는 전체 근로자 중 여성 비율(약 70%)과 대조된다. 추가 분석 결과, 가임기 장애여성 인구가 장애남성의 1/3수준에 불과하며, 그중 상당수가 지적장애인으로 미혼 비율이 94.1%에 달하며, 결혼을 선호하지도 않는 것으로 나타났다. 장애여성의 취업자 수 또한 장애남성의 1/3(5만3천 명)에 그쳤다. 장애여성의 낮은 고

www.kead.or.kr 한국장애인고용공단

용률(32.5%)과 높은 비정규직 비중 역시 성별 간 육아휴직자 비중 격차에 영향을 미치는 것으로 판단된다.
(장애인 육아휴직 사업체 현황 및 특성) 육아휴직을 사용한 장애인 근로자의 80% 이상이 300인 이상 사업체에서 근무하고 있으며, 이 중 1000인 이상 사업체 비중이 65%로 나타났다. 이는 전체 근로자 기준(300인 이상이 60% 수준)보다 20%포인트 높은 수치로 장애인 육아휴직자의 대기업 비중은 상당히 높다. 이러한 결과는 대기업 근로환경에서 장애인 육아휴직 사용이 용이하며, 장애인 근로자의 사업체 규모에 따른 육아휴직 접근성 격차가 구조적으로 존재함을 보여준다.

둘째, 육아휴직 부담금 발생 실태와 향후 추계의 분석결과 및 시사점은 다음과 같다.

(육아휴직 부담금 사업체 규모) 육아휴직 근로자가 근무하는 상시근로자 100인 이상 사업체는 약 500개소이며, 이 중 절반 이상에서 육아휴직 부담금이 발생하였다. 그 중 육아휴직으로 인해 부담금 사업체로 전환된 비율은 3.7%~6.9%, 전체 부담금 사업체 대비 약 4% 수준이다.
(육아휴직 사업체 특성) 육아휴직 부담금이 발생한 80%가량이 300인 이상, 절반은 1000인 이상 규모였다. 이는 장애인 육아휴직자가 집중된 대기업에서 부담금 발생 또한 집중되고 있음을 보여준다.
(육아휴직 부담금 규모) 2022년 육아휴직 부담금은 101억 원, 2023년~2024년에는 30억 대로 감소하였다. 2024년 기준 사업체당 평균 육아휴직 부담금은 1,310만 원이며, 공공기관 1,450만 원, 국가및지자체 1,650만 원, 민간기업 1,260만 원으로 나타났다. 육아휴직 부담금은 전체 장애인고용부담금의 0.5~1.0%의 수준이다. 공공기관 및 국가및지자체는 '1천~3천만 원 미만' 구간이, 민간기업은 '200~500만 원 미만' 및 '500~1000만 원 미만' 등의 구간이 주를 이뤘다.

(육아휴직 부담금 추계) 2022년부터 2024년까지 3개년간 장애인 육아휴직 근로자 명부를 확보하여 성별, 연령, 지역, 연도에 대한 변수를 활용해 비모수 추정을 통해 육아휴직 비율 및 육아휴직자 규모를 추정하였다. 이를 토대로 기업이 부담하는 장애인고용부담금 규모를 추계하였다. 이를 위해 2020년부터 2024년까지의 고용부담금DB를 사용하여 기업별 장애인 고용률을 계산하고, 고용된 장애인의 연령 및 성별 특성을 활용하여 기업 단위의 육아휴직 장애인 근로자의 수를 추산하였다. 이후 향후 인구구조 변화에 따른 육아휴직 규모를 가중하여 육아휴직 부담금의 변화를 추정하였다. 계산 결과, 2020~2024년 기간 동안 사업체가 부담한 장애인고용부담금은 연평균 약 48.8억 원으로 추정되었으며, 향후 6년간 이와 유사한 수준으로 유지될 것으로 전망되었다.

셋째, 육아휴직 부담금 감면 논리 및 감면제도 설계에 관한 연구결과는 다음과 같다.

(감면 논리) 육아휴직 부담금 부과는 결과적으로 사업주의 장애인 고용 및 고용유지 동기를 약화시킴으로 장애인고용부담금 제도의 본래 취지를 훼손하고 있다. 또한, 장애인 육아휴직 사용은 기업에게 불리하다는 왜곡된 인식이 사회에 확산될 수 있으며, 이로 인해 장애인 근로자의 육아휴직 사용을 제한할 수 있으므로 장애인 근로자의 권리보장 차원에서 감면제도 도입이 필요하다. 정부 정책 간 충돌을 해소하기 위한 정책 조정의 차원에서도 제도개선이 필요한데 육아휴직 부담금 감면제도를 도입해 기업의 부담금 리스크를 상쇄시킴으로써 장애인 고용정책과 저출산대응정책이 상호보완적으로 작동하도록 제도 정합성을 제고하는 것이 필요하다.
(법 개정) 장애인 근로자의 고용유지와 일·가정 양립을 지원하고, 사업주에게 부과되는 재정적 부담을 경감시키기 위하여 일정 범위 내에서 부담금을 감면할 수 있도록 관련 규정을 신설하는 법 개정이 필요하다. 법 개정은 최근 조정식 의원

www.kead.or.kr 한국장애인고용공단

이 2023년에 발의한 개정안을 준용할 수 있을 것이다. 해당 개정안에는 산전후휴가, 육아휴직, 육아기 단축근무 등으로 인한 임금지급의 기초일수가 누락되는 경우를 모두 포괄시킬 필요가 있다. 일본의 육아휴직자를 상용고용노동자로 인정하는 사례도 참고할 수 있다.

(연동형·고정형 부담금 감면제도) 육아휴직 부담금 감면제도로서 연동형 감면제도는 장애인고용률에 따라 변동하는 부담기초액에 연동되는 방식으로 육아휴직 부담금 전액을 감면한다는 점에서 정책적 메시지를 명확히 전달할 수 있으나 장애인 고용률이 낮아질수록 부담금 감면액이 커지는 역진성 문제가 존재한다. 고정형감면제도는 고용률과 무관하게 정액을 차감하는 감면제도로 동일사유에 따른 동일 감면 원칙이 적용될 수 있다.

(제도비교) 재정적 측면에서 연동형제도는 감면액 증가요인을 예측하기 어려운 반면에 고정형 제도는 예측가능성과 통제력이 높다. 따라서 제도 초기에는 고정형제도를 도입하는 것이 합리적이며, 제도 정착 이후 고정형 제도를 도입하는 것이 바람직하다고 판단된다. 사업주 측면에서 수용성을 비교하면, 장애인고용률이 낮을수록 연동형제도를 선호할 수 있으나 행정처리 용이성, 연간 재정계획의 예측가능성의 측면에서는 고정형제도의 선호도가 높을 수 있다. 육아휴직부담금 제도가 대기업에 집중되어 발생되므로 감면제도 도입으로 인해 가장 큰 금액효과를 누리는 집단은 대기업이 될 가능성이 높으며 행정적 부담을 감내할 수 있으므로 연동형제도에 대한 선호도가 높을 가능성이 크다.

2. 정책제언

본 연구는 육아휴직 부담금 제도에 대한 문제점을 드러내고, 부담금 감면의 필요성에 대해 검토했으며, 육아휴직 부담금 감면 제도를 연동형 감면제도와 고정형 감면제도로 설계하고 단기적 재정소요 규모를 추계하였다. 그 결과 연동형 감면제도의 연평균 감면총액은 약 40억 원, 고정형감면제도는 약 30억 원 수준으로 산출되었다. 이는 현행 부담금 추계(약 50억 원)의 잠재적 조정가능한 범위 내에서 형성되는 수준으로, 감면제도 도입 시 기금 지출의 급격한 확대가 발생하지 않으며, 재정적 관리 가능 범위 내에서 운영이 가능할 수 있음을 시사한다. 연간 장애인고용촉진기금의 연간 총수입은 최근 5천억 원 규모이며 그중 부담금 수입이 주된 재원이다. 따라서 감면제도 도입으로 30~40억 원 수준의 재정소요가 발생하더라도 이는 기금 총지출의 약 0.6%~0.8% 수준이므로 장애인고용촉진기금의 재정건전성에 미치는 영향이 제한적이며, 정책효과 대비 재정투입의 효율성이 높은 제도적 개선방안이 될 수 있을 것으로 기대된다.

정책적 측면에서, 육아휴직자에 대한 부담금 감면제도 도입은 장애인고용부담금 제도의 정합성을 제고하는 효과가 있을 것이다. 육아휴직 기간 중의 근로자를 감면대상으로 인정함으로써 제도는 고용유지와 일·가정 양립이라는 상위 정책목표와 부합하는 방향으로 개선될 수 있다. 또한 본 제도의 시행은 사업주로 하여금 장애인 근로자의 육아휴직을 보다 적극적으로 허용하도록 유도함으로써 출산과 육아로 인한 고용단절을 예방하고 장기근속을 촉진하는 긍정적 효과를 기대할 수 있다. 특히 여성장애인 근로자에게는 일과 돌봄을 병행할 수 있는 제도적 안전망으로 작용하여 성별 및 장애 이중취약계층의 노동시장 참여 확대에 기여할 수 있다. 아울러, 육아휴직 감면제도는 고용보험제도, 가족친화인증제도, 복귀지원사업 등과 연계하여 장애인 일·가정 양립 지원체계의 통합적 기반을 강화하는 역할을 수행할 수 있다. 이로써 장애인 고용정책은 단순한 고용확대를 넘어 고용의 질과 지속가능성을 중시하는 방향으로 정책영역이 확장될 것으로 기대된다.

www.kead.or.kr 한국장애인고용공단

육아휴직자 감면제도의 사회적 효과는, 포용적 고용환경 조성과 일·가정 양립지원 강화로 나타날 수 있다. 사업체가 장애인 근로자의 육아휴직을 자연스럽게 허용할 수 있는 여건을 마련함으로써 조직 내 포용문화가 확산되고 장애인 근로자의 직장 내 지위 안정성과 소속감이 강화될 수 있다. 특히 장애여성의 경우, 육아휴직이 경력단절로 이어지는 구조적 문제를 완화함으로써 노동시장 복귀 가능성과 경력지속성을 높이는 데 기여할 수 있으므로 본 제도의 도입은 장애인 근로자의 일·가정 양립을 제도적으로 보장하는 포용적 노동시장 정책의 핵심 수단으로 기능할 것으로 기대된다. 이를 통해 육아휴직 감면제도의 도입은 장애인 고용정책이 '의무고용 중심'에서 '지속가능한 근로환경 조성'으로 전환되는 계기를 제공할 수 있으며, 결과적으로 장애인 근로자의 삶의 질 향상과 더불어 기업의 사회적 책임 및 ESG경영 확산에도 긍정적인 영향을 미칠 것으로 기대된다.

육아휴직 부담금 감면제도 도입에 따른 부작용 및 대응 방안도 사전에 검토하여 예방할 필요가 있다. 감면제도는 장애인 근로자의 육아휴직 지원과 기업부담 완화를 동시에 달성할 수 있는 정책수단이지만 제도설계에 따라 역진성, 제도남용, 행정복잡성 등 부작용이 발생할 수 있다. 따라서 감면제도 도입 시에는 단순한 재정효과 뿐 아니라, 아래에 제시한 문제점을 예방할 수 있는 제도적 통제장치와 사후관리체계 구축을 병행하는 방향으로 설계해야 정책목표와 재정건전성을 동시에 확보할 수 있을 것이다.

첫째, 부담금 회피 목적의 비정상적 고용 가능성에 대한 문제이다.

감면제도가 도입되면 일부 사업체가 장애인고용부담금 감면을 주요 목적으로 형식적 채용을 시도할 가능성이 높다. 특히 연동형 감면제도의 경우, 장애인 고용률이 낮을수록 감면액이 커지는 구조를 가지므로 고용률을 인위적으로 낮게 유지하거나 단기간의 형식적 고용을 통해 감면효과를 극대화하려는 제도 왜곡의 위험이 존재한다. 이 경우 실제로는 육아휴직을 전제로 한 단기고용이 증

가할 수 있으며 결과적으로 장애인 근로자의 실질적 고용안정에는 기여하지 못하고, 부담금 감면만을 목적으로 한 인위적 인력관리로 변질될 우려가 있다.

따라서 감면대상 적격성 심사를 강화할 필요가 있다. 이를 위해 감면신청시 육아휴직자의 근로계약 이행여부 및 실제 근로이력 확인을 의무화시킬 필요가 있다. 또한 '고용보험DB-고용계획보고-급여자료' 연계를 통해 자동검증체계를 구축할 필요가 있다. 고용보험에는 사업주가 신고한 육아휴직 시작일과 종료일 등이 등록되어 있으므로 육아휴직 발생 및 기간을 확인하고, 고용계획 보고를 통해 근로관계 유지 여부를 검증하며, 급여자료(원천징수 및 4대보험 납부자료)는 실질적 근로 또는 복귀 여부를 파악함으로써 허위 고용, 비정상적 신청 등을 사전에 차단할 수 있다. 이러한 연계는 제도의 신뢰성과 재정건전성 확보를 위한 관리 수단으로 기능할 수 있을 것이다. 그리고 사후점검 및 위반시 환수규정을 명시해야 한다. 육아휴직자의 실질 근로 여부와 복귀 여부를 사후 점검해야 하며, 허위 신청, 형식고용 확인 시 감면액 환수 및 제재조치를 명문화시킬 필요가 있다.

둘째, 행정비용 및 감독 부담 증가에 대한 대책이 필요하다.

감면제도 도입 시 고용률 산정 육아휴직 확인 감면 적용 등의 절차가 추가되므로 공단과 기업 모두에게 행정적 비용이 증가한다. 특히 연동형 제도의 경우 월별 고용률 변화에 따른 부담금 산정 과정의 복잡성과 오류 가능성이 높아진다. 따라서 감면신청, 심사, 정산 등의 절차가 신설에 대한 신규 업무 프로세스를 구축할 필요가 있다. 그리고 육아휴직자의 적격성 확인 및 감면액 산정 과정에서 행정정보 검증, 데이터 연계시스템을 구축해야 하며, 마지막으로 제도 남용 방지를 위한 사후관리, 현장 검정 업무가 요구되므로 감독 인력의 확대 및 정보시스템 고도화에 대한 재정 투입이 수반되어야 할 것이다.

마지막 정책제언으로 장애인 육아휴직자는 대기업에서 대부분 발생된다. 중소 규모 사업체가 육아휴직을 허용하기 어려운 가장 큰 요인인 재정적 불이익을 완화한다면 장애인 근로자의 육아휴직 사용을 촉진할 가능성이 있다. 따라서 부

www.kead.or.kr 한국장애인고용공단

담금 감면이 명시적으로 제도화되면, 사업주의 인식 변화와 함께 허용률이 점진적으로 상승할 것으로 기대되므로 부담금 감면제도 도입 후 소규모 사업체의 육아휴직 사용률이 실제로 증가하는지 그 정책 효과를 모니터링할 필요가 있다. 장애인 육아휴직 사용자의 대기업 편중은 단순한 기업규모 효과라기보다 제도 접근성, 인사관리 역량, 대체인력 운용능력, 조직문화 등 구조적 요인이 복합적으로 작용한 결과로 해석되므로 제도개선 후에도 소규모 사업체에 육아휴직 사용행태에 큰 변화가 발생되지 않는다면 그 이유를 분석할 필요가 있을 것이며, 재정적 유인 이외에 대체인력 지원, 행정절차 간소화, 제도 홍보와 병행 등을 검토하여 실질적인 육아휴직 사용 확대의 효과를 제고시킬 필요가 있다.

www.kead.or.kr 한국장애인고용공단

참고문헌

강민정 (2023). 일하는 부모를 위한 돌봄시간정책 동향: 육아휴직 및 육아기 근로시간 단축제도를 중심으로. **육아정책포럼**, 76, 육아정책연구소.

곽은혜, 김민희 (2023). **육아휴직 사용에 관한 연구**. 한국노동연구원.

김용탁 (2006). 우리나라 장애인 고용부담금의 성격에 관한 연구. **장애와 고용**, 6(1), 5-21.

국민권익위원회(2021). **장애인 고용촉진 제도의 실효성 제고방안**.

박종빈, 김재호, 정주연. (2022). **장애인 근로자 육아휴직 관련 장애인고용부담금 개선방안.** 한국장애인고용공단 고용개발원.

박종서, 김문길, 임지영 (2016). **일·가정양립 지원 정책 평가와 정책과제**. 한국보건사회연구원.

박지순, 최홍기 (2021). 출산휴가·육아휴직 제도의 보편적 활용을 위한 쟁점과 과제. **노동법논총**, 52, 345-383.

전광석 (2010). 장애인고용부담금의 헌법적 정당성 및 제도적 타당성. **헌법판례연구**, 11, 155~176, 한국헌법판례연구학회

이지혜, 진미정 (2024). 육아휴직제도 변화와 여성 임금근로자의 취업 상태. **보건사회연구**, 44(1), 398-425.

최 충 (2021). **장애인 근로자 육아휴직 실태조사 및 의무고용제(부담금) 개선방안**. 건국대학교 산학협력단, 고용노동부 수탁연구.

ILO (2024). A Study on the Employment and Wage Outcomes of People with Disabilities. *ILO Working Paper* 124

Echarti, N. & Schuring, E. & O'Donoghue, C. (2020). Effects of Vocational

Re-training on Employment Outcomes Among Persons with Disabilities in Germany: A Quasi-Experiment. *Journal of Occupational Rehabilitation*, 30, 221-234.

Campolieti, M. & Gunderson, M. & Smith, J. (2014). The Effect of Vocational Rehabilitation on the Employment Outcomes of Disability Insurance Beneficiaries: New Evidence from Canada. IZA Journal of Labor Policy, 3, 10

Aizawa, N. & Kim, S. & Rhee, S. (2025). Labour Market Screening and the Design of Social Insurance: An Equilibrium Analysis of the Labour Market for the Disabled. *Review of Economic Studies*, 92(1), 1-39.

Kim, S. & Rhee, S. (2018). Measuring the Effects of Employment Protection Policies: Theory and Evidence from the Americans with Disabilities Act. *Labour Economics*, 54, 116-134.

Acemoglu, D. & Angrist, J. (2001). Consequences of Employment Protection? The Case of the Americans with Disabilities Act. *Journal of Political Economy*, 109(5), 915-957.

Siha Lee (2024). Spousal Labor Supply, Caregiving, and the Value of Disability Insurance. *International Economic Review*, 65(4), 1681-1716.

Autor, D. & Kostol, A. & Mogstad, M. & Setzler, B. (2019). Disability Benefits, Consumption Insurance, and Household Labor Supply, *American Economic Review*, 109(7), 2613-2654.

Qian, Y. & Chen, X. (2025). Who Benefits from Paid Family Leave? The Impact on Informal and Formal Care for Middle-Aged and Older Adults with Disabilities, NBER Working Paper #33918.

Gangl, M. & Ziefle, A. (2015). The Making of a Good Woman: Extended Parental Leave Entitlements and Mothers' Work Commitment in

www.kead.or.kr 한국장애인고용공단

Germany, *American Journal of Sociology,* 121(2), 511-563.

Lalive, R. & Zweimuller, J. (2009). Does Parental Leave Affect Fertility and Return-to-Work? Evidence from a "True Natural Experiment," *Quaterly Journal of Economics*, 24(3), 1363-1402.

Lalive, R. & Schlosser, A. & Steinhauser, A. & Zweimuller, J. (2014). Parental Leave and Mothers' Post Birth Careers: The Relative Importance of Job Protection and Cash Benefits, *Review of Economic Studies*, 81(1), 219-265.

Girsberger, E. & Karunanethy, K. & Hassani-Hezhad, L. & Lalive, R. (2021). Mothers at Work: How Mandating Paid Maternity Leave Affects Employment, Earnings and Fertility, IZA Discussion Paper #14605.

Yamaguchi, S. (2019). Effects of Parental Leave Policies on Female Career and Fertility Choices, *Quantitative Economics*, 10(3), 1195-1232.

Adda, J. & Dustmann, C. & Stevens, K. (2017). The Career Costs of Children, *Journal of Political Economy*, 125(2), 293-337.

Kim, S. & Rhee, S. (2022). Understanding the Aggregate Effects of Disability Insurance, *Review of Economic Dynamics,* 46, 328-364.

de Souza, G. (2023). Employment and Welfare Effects of the Quota for Disabled Workers in Brazil, Chicago Fed Working Paper 2023-11.

JEED(2025) 「令和7年度 障害者雇用納付金制度申告申請解說動畵」

한국장애인고용공단
www.kead.or.kr

정책연구 2025-03

장애인 근로자 육아휴직 현황 및 지원방안 연구

발 행 일 2025년 12월 23일
발 행 인 최 종 철
발 행 처 한국장애인고용공단 고용개발원
주 소 (13619) 경기도 성남시 분당구 구미로 173-59
전 화 (031) 728-7000
팩 스 (050) 3470-0901
홈페이지 http://edi.kead.or.kr
전자우편 wona@kead.or.kr
ISBN 979-11-6922-178-8 (93330)
인 쇄 오션디앤피 ☏ 02-915-2226

*비매품